



แนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
(Professional Learning Community)

“ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ
เอกสารทางวิชาการ หมายเลข.1/2562

คำนำ

เอกสาร “แนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครูวิชาการ ใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา โดยให้รับรู้การขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รายละเอียดสาระสำคัญในเอกสารนี้ประกอบด้วย บทนำ ความรู้เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา แนวทางการนิเทศกระบวนการ PLC เครื่องมือการดำเนินการขับเคลื่อน และเครื่องมือนิเทศโรงเรียน

ขอขอบคุณ คณะทำงานจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา คณะครูชมรมวิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

ขอขอบคุณ ดร.ละออตา พงษ์ฤทธิศักดิ์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 รองศาสตราจารย์ ดร.เพชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม นายสมชาย มิตรมูลพิทักษ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้เอกสารเล่มนี้ มีความสมบูรณ์ ถูกต้องและเหมาะสมยิ่งขึ้น

ขอให้ผู้ทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โปรดศึกษาเอกสารนี้เพื่อนำไปใช้ในการ พัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
คำชี้แจง	ค
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 เป้าหมาย.....	3
1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
ส่วนที่ 2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	5
2.1 ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต.....	5
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	11
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ.....	25
2.4 แนวคิด หลักการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา...	57
2.5 แนวคิดและหลักการการพัฒนabatเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS).....	65
ส่วนที่ 3 การหนุนเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	76
3.1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา.....	76
3.2 ระดับสถานศึกษา.....	78
ส่วนที่ 4 การนิเทศ ติดตามและประเมินผลกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน.....	83
4.1 กรอบแนวคิดการนิเทศ.....	83
4.2 วัตถุประสงค์ของการนิเทศ.....	84
4.3 ประเด็นการนิเทศ.....	84
4.4 กระบวนการนิเทศ.....	84
4.5 เครื่องมือบันทึกการนิเทศ.....	87
4.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การนำเสนอผลงานครู.....	92
4.7 การสรุปและรายงานผล.....	92
4.8 ตัวชี้วัดความสำเร็จ.....	94
เอกสารอ้างอิง.....	95

สารบัญ

	หน้า
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก ตัวอย่างสถานศึกษาที่มีการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC.....	99
ภาคผนวก ข การรายงานผลการดำเนินงานตามกระบวนการ PLC ของครู.....	117
คณะผู้จัดทำ.....	133

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	บทบาทของผู้บริหารและครูเพื่อความสำเร็จของการโค้ช (Peer Coaching).....	37
2	บทบาทการส่งเสริมของพี่เลี้ยง (Developmental Mentoring Functions).....	52
3	แนวทาง เป้าหมาย และตัวอย่างกิจกรรมการฝึกปฏิบัติตามแนวคิดปัญญาศึกษา.....	60
4	รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	73
5	ขั้นตอนการดำเนินงาน ตามกิจกรรมและระยะเวลา.....	76
6	ขั้นตอนการดำเนินงาน ตามกิจกรรมและระยะเวลา.....	78
7	แผนการนิเทศกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา.....	85

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ศาสตร์พระราชา	9
2 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ.....	25
3 ความสัมพันธ์ระหว่างการชี้แนะ การอบรม ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา.....	51
4 การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา.....	61
5 เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน.....	66
6 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect.....	70
7 Flow Chart ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา.....	80

ความเป็นมาและความสำคัญ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 4) มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน และ 5) มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน อันประกอบด้วย (1) honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงจัง (2) option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น (3) patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน (4) efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนว่าจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวดี ชัยเขาวรัตน์, 2558) คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังต้องประกอบด้วย คุณลักษณะสำคัญ โดยมีการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่จะทำให้เกิด PLC ไว้อย่างหลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปคุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิด PLC ได้ 5 ประการ คือ 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Collective responsibility for students learning) 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) 4) การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) และ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

นพ.ธีระเกียรติ เจริญเศรษฐศิลป์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ได้มอบนโยบายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเตรียมการอบรม “PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในวันที่ 2 มีนาคม 2560 ว่า “ขณะนี้กระทรวงศึกษาธิการ มีแนวทางส่งเสริมให้มีการอบรม PLC (Professional Learning Community) หรือ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ให้กับครูและผู้บริหารสถานศึกษาทั่ว และได้กำหนดให้ครูสามารถนำชั่วโมง PLC ไปรวมกับจำนวนชั่วโมงการสอนหนังสือที่จะใช้เป็นเกณฑ์ในการเลื่อนวิทยฐานะ

นอกจากนี้ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยเริ่มจากล่างขึ้นบน (Bottom Up) อย่างแท้จริงแทนที่จะสั่งการจากส่วนบนลงมา ซึ่งสิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการ PLC อยู่ที่การเรียนรู้ (Learning) กล่าวคือ ครูต้องรู้ว่าวันนี้ได้เรียนรู้และแบ่งปันความรู้อะไรบ้าง และจะทำไมให้ความรู้ส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาของเด็ก ไม่ใช่คำนึงถึงวิทยฐานะเพียงอย่างเดียว แต่วิทยฐานะเป็นเพียงรางวัลตอบแทนว่าครูมีความเก่งแค่ไหน ดังนั้น หากจะพิจารณาว่าครูคนใดเก่ง ก็ต้องไปดูว่านักเรียนเก่งได้อย่างไร ครูจึงจำเป็นจะต้องมีประสบการณ์ และมีชั่วโมงการสอนที่อยู่ในเกณฑ์ที่ได้มาตรฐาน พร้อมกับมีการพัฒนาอบรมด้วยตนเองตามหลักสูตร โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการอบรมปฏิบัติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา สำหรับศึกษานิเทศก์ จำนวนทั้งสิ้น 687 คน ณ โรงแรมชลพฤกษ์รีสอร์ท อำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ในระหว่างวันที่ 26 เมษายน – 3 พฤษภาคม พ.ศ.2560 แบ่งการอบรมเป็น ๔ รุ่น รุ่นละ ๒ วัน และอบรมรายเขตพื้นที่ในระดับภูมิภาค และในเดือน พฤษภาคม พ.ศ.2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ได้ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในระดับเขตพื้นที่ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา และดำเนินการอบรมให้ความรู้แก่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูวิชาการทุกโรงเรียน และดำเนินการพัฒนาเป็นรายเครือข่ายคุณภาพการศึกษา จำนวน 11 เครือข่ายในปีการศึกษา 2561 และมีโรงเรียนแกนนำ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนบ้านดงก่ำพิ์ โรงเรียนบ้านเชียงอาด และโรงเรียนอนุบาลจุมพลโพธิ์พิสัย ในปีการศึกษา 2562 จึงได้จัดทำแนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยเนื้อหา จำนวน 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 ความรู้เรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ส่วนที่ 3 การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา และ ส่วนที่ 4 การนิเทศการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจ สามารถขยายผลแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา และร่วมกันวางแผนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

การจัดทำแนวทางการหนุนเสริมกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

วางแผนการหนุนเสริมกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียนไปสู่การปฏิบัติใน สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

เป้าหมาย

เชิงปริมาณ

1. ผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,400 คน มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อน PLC
2. โรงเรียนในสังกัด จำนวน 102 โรงเรียน มีรูปแบบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

เชิงคุณภาพ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สามารถขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สามารถพัฒนาในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ** หมายถึง การรวมตัวของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

- 1.1 มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ
- 1.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน
- 1.3 ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย
- 1.4 มีการวิพากษ์ สะท้อนผลการทำงานพัฒนาผู้เรียน
- 1.5 มีการสร้าง HOPE ให้ทีมงาน ประกอบด้วย
 - 1.5.1 Honesty & humanity เป็นการยึดข้อมูลจริงที่เกิดขึ้นและให้การเคารพกันอย่างจริงใจ
 - 1.5.2 Option & openness เป็นการเลือกสรรสิ่งที่ดีที่สุดให้ผู้เรียนและพร้อมเปิดเผย/เปิดใจเรียนรู้จากผู้อื่น
 - 1.5.3 Patience & persistence เป็นการพัฒนาความอดทนและความมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามจนเกิดผลชัดเจน
 - 1.5.4 Efficacy & enthusiasm เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่

2. **แนวทางการหนุนเสริม** หมายถึง ปัจจัย กระบวนการ/วิธีการที่จะช่วยขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการ และอำนวยความสะดวก ควรมีบทบาทหน้าที่ดำเนินการในภารกิจสำคัญ 6 ภารกิจ คือ

2.1.1 การจัดทำที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีใจที่จะทำงาน เปิดรับและเห็นความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนางาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิดสำคัญและกระบวนการต่าง ๆ

2.1.2 สร้าง HOPE แก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.1.3 หาจุดร่วมในการทำงาน (Share mission : Share vision : Share Value)

2.1.4 จัดโอกาสและพื้นที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น กำหนดการ ตารางเวลาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสถานที่ อาหาร/การบริการในการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดสื่อ เอกสารสำหรับ การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร การประสานผู้รู้ในเรื่องต่าง ๆ จาก ภายในและภายนอก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น

โดยมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การเข้าใจเนื้องาน การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ การตระหนักว่าทุกคนต้องร่วมเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA

2.2 วิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งอาจจะดำเนินการในหลาย ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนคิดวิธีการและกระบวนการของตนเอง โดยนำความคิดสำคัญเกี่ยวกับ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาออกแบบวิธีการพัฒนาครูสำหรับผู้เรียน

2.2.2 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ซึ่งการันตีผลการทำงาน ผสานกับวิธีการที่คิดขึ้น ตาม บริบทของโรงเรียน และลักษณะ/บุคลิกภาพของบุคลากรในโรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีเดียว เช่น

- 1) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
- 2) ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะ
- 3) ใช้ชุมชนนักปฏิบัติ
- 4) ใช้ระบบพี่เลี้ยง ฯลฯ

2.2.4 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีผสมผสานกัน เช่น

1) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการจัดการความรู้ และแนวคิดจิตปัญญา ศึกษา

2) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมกับระบบพี่เลี้ยง

3) ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดจิต ปัญญาศึกษา

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เอกสารแนวทางการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน ฉบับนี้ มีเอกสาร ตำรา ที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต
2. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
4. แนวคิด หลักการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา
5. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

ทิศทางการศึกษาไทยในอนาคต

1. “พระราชกระแสฯ ด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.9”

1.1 นักเรียน

1.1.1 “ครูต้องสอนให้เด็กนักเรียนมีน้ำใจ เช่น คนเรียนเก่งช่วยติวเพื่อนที่เรียนล้าหลัง มีใช้สอนให้เด็กคิดแต่จะแข่งขัน (Compete) กับเพื่อน เพื่อให้คนเก่งได้ลำดับดี ๆ เช่น สอบได้ที่หนึ่งของชั้น แต่ต้องให้เด็กแข่งขันกับตนเอง” (11 มิ.ย.55)

1.1.2 “ครูไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคโนโลยีมาก แต่ต้องมุ่งปลูกฝังความดีให้นักเรียนชั้นต้น ต้องอบรมบ่มนิสัยให้เป็นพลเมืองดี เด็กโตก็ต้องทำเช่นกัน” (6 มิ.ย.55)

1.1.3 “เราต้องฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มเป็นหมู่คณะมากขึ้น จะได้มีความสามัคคีรู้จักดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ความรู้และประสบการณ์แก่กัน” (5 ก.ค.55)

1.1.4 “ทำเป็นตัวอย่างให้นักเรียนเป็นคนดี นักเรียนรักครู ครูรักนักเรียน” (9 ก.ค.55)

1.2 ครู

1.2.1 “เรื่องครูมีความสำคัญไม่น้อยกว่านักเรียน ปัญหาหนึ่ง คือ การขาดครู เพราะจำนวนไม่พอและครูย้ายบ่อย ดังนั้น ก่อนคัดเลือกเด็กที่จะพัฒนาต้องพัฒนาครูก่อนให้พร้อมที่จะสอนเด็กให้ได้ผลตามที่ต้องการ จึงจะต้องคัดเลือกครูและพัฒนาครู ต้องตั้งฐานะในสังคมของครูให้เหมาะสมและปลูกจิตสำนึกโดยใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิธีการคือ การให้ทุนและอบรม กล่าวคือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการในสาขาที่เหมาะสมที่จะสอน ต้องอบรมวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีความเป็นครูที่แท้จริง คือ มีความรักความเมตตาต่อเด็ก ควรเป็นครูห้องที่เพื่อจะได้มีความผูกพันและคิดที่จะพัฒนาห้องถิ่นที่เกิดของตนไม่คิดย้ายไปย้ายมา” (11 มิ.ย.55)

1.2.2 “ต้องปรับปรุงครู...ครูจะอายุ 40-50 ปี ก็ต้องเรียนใหม่ ต้องปฏิวัติครูอย่างจริงจัง” (6 มิ.ย.55)

1.2.3 “ปัญหาปัจจุบันคือ ครูมุ่งเขียนงานวิทยานิพนธ์ เขียนตำราส่งผู้บริหารเพื่อให้ได้ตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น แล้วบางทีก็ย้ายไปที่ใหม่ ส่วนครูที่มุ่งการสอนหนังสือกลับไม่ได้อะไรตอบแทน ระบบไม่ยุติธรรม เราต้องเปลี่ยนระเบียบตรงจุดนี้ การสอนหนังสือต้องถือว่าเป็นความดี ความชอบ หากคนใดสอนดี ซึ่งส่วนมาก คือมีคุณภาพและปริมาณ ต้องมี reward” (5 ก.ค.55)

1.2.4 “ครูบางส่วนเวลาสอนนักเรียนจะสอนไม่หมดแต่เก็บไว้บางส่วน หากนักเรียนต้องการรู้ทั้งหมดวิชา ก็ต้องเสียเงินไปสมัครเรียนพิเศษกับครูท่านนั้นจะเป็นการสอนในโรงเรียนหรือส่วนตัวก็ตาม” (5 ก.ค.55)

พระบรมราโชวาท รัชกาลที่ 9 : ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่นิสิตและนักศึกษา วิทยาลัย วิชาการศึกษา วันพฤหัสบดีที่ 15 ธันวาคม 2503

“...ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ใ้ว่าจะมีแต่ความรู้ในทางวิชาการ และในทางการสอนเท่านั้น ก็หาไม่ จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรมจรรยาและวัฒนธรรมรวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบ ในหน้าที่ และในฐานะที่จะเป็นพลเมืองดีของชาติต่อไปข้างหน้า การให้ความรู้หรือที่เรียกว่าการสอนนั้น ต่างกับการอบรมการสอนคือการให้ความรู้แก่ผู้เรียน ส่วนการอบรมเป็นการฝึกจิตใจของผู้เรียนให้ซึ่บซาบติดเป็นนิสัย ขอให้ท่านทั้งหลายจงอย่าสอนแต่อย่างเดียว ให้อบรมให้ได้รับความรู้ดังกล่าวมาแล้วด้วย...”

“...เราจะให้อะไรกับครู จะดูแลครู/ดูแลนักเรียนได้อย่างไร งบประมาณที่มีอยู่จะใช้ อย่างไรให้คุ้มค่าที่สุด...”

2. ศาสตร์พระราชา

2.1 23 หลักการทรงงาน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในหลวง รัชกาลที่ 9 ประกอบด้วย

1. จะทำอะไรต้องศึกษาข้อมูลให้เป็นระบบ

ทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบจากข้อมูลเบื้องต้น ทั้งเอกสาร แผนที่ตั้ง สอบถามจากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และราษฎรในพื้นที่ให้ได้รายละเอียดที่ถูกต้อง เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ได้จริงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และตรงตามเป้าหมาย

2. ระเบิดจากภายใน

จะทำการใดๆ ต้องเริ่มจากคนที่เกี่ยวข้องเสียก่อน ต้องสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ให้เกิดความเข้าใจและอยากทำ ไม่ใช่การสั่งให้ทำ คนไม่เข้าใจก็อาจจะไม่ทำก็เป็นได้ ในการทำงานนั้น อาจจะต้องคุยหรือประชุมกับลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน หรือคนในทีมเสียก่อน เพื่อให้ทราบถึงเป้าหมาย และวิธีการต่อไป

3. แก้ปัญหาจากจุดเล็ก

ควรมองปัญหาภาพรวมก่อนเสมอ แต่เมื่อจะลงมือแก้ปัญหานั้น ควรมองในสิ่งที่คน มักจะมองข้าม แล้วเริ่มแก้ปัญหากจากจุดเล็กๆ เสียก่อน เมื่อสำเร็จแล้วจึงค่อยๆ ขยับขยายแก้ไปเรื่อยๆ ทีละจุด เราสามารถเอามาประยุกต์ใช้กับการทำงานได้ โดยมองไปที่เป้าหมายใหญ่ของงานแต่ละขั้น แล้วเริ่มลงมือทำจากจุดเล็กๆ ก่อน ค่อยๆ ทำ ค่อยๆ แก้ไปที่ละจุด งานแต่ละขั้นก็จะลุล่วงไปได้ตาม

เป้าหมายที่วางไว้ “ถ้าปวดหัวคิดอะไรไม่ออก ก็ต้องแก้ไขการปวดหัวนี้ก่อน มันไม่ได้แก้อาการจริง แต่ต้องแก้ปัญหาที่ทำให้เราปวดหัวให้ได้เสียก่อน เพื่อจะให้อยู่ในสภาพที่ดีได้...”

4. ทำตามลำดับขั้น

เริ่มต้นจากการลงมือทำในสิ่งที่จำเป็นก่อน เมื่อสำเร็จแล้วก็เริ่มลงมือสิ่งที่จำเป็นลำดับต่อไป ด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง ถ้าทำตามหลักนี้ได้ งานทุกสิ่งก็จะสำเร็จได้โดยง่าย... ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงเริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดของประชาชนเสียก่อน ได้แก่ สุขภาพสาธารณสุข จากนั้นจึงเป็นเรื่องสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน และสิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพ อาทิ ถนน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภคบริโภค เน้นการปรับใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้ และเกิดประโยชน์สูงสุด “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน ใช้วิธีการและอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานที่มั่นคงพร้อมพอสมควร สามารถปฏิบัติได้แล้วจึงค่อยสร้างเสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป...” พระบรมราโชวาทของในหลวงรัชกาลที่ 9 เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517

5. ภูมิสังคม ภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์

การพัฒนาใดๆ ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยาเกี่ยวกับลักษณะนิสัยใจคอคน ตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน “การพัฒนาจะต้องเป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ ในสังคมวิทยา คือนิสัยใจคอของคนเรา จะไปบังคับให้คนอื่นคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำ เข้าไปดูว่าเขาต้องการอะไรจริงๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจหลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง”

6. ทำงานแบบองค์รวม

ใช้วิธีคิดเพื่อการทำงาน โดยวิธีคิดอย่างองค์รวม คือการมองสิ่งต่างๆ ที่เกิดอย่างเป็นระบบครบวงจร ทุกสิ่งทุกอย่างมีมิติเชื่อมต่อกัน มองสิ่งที่เกิดขึ้นและแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยง

7. ไม่ติดตำรา

เมื่อเราจะทำการใดนั้น ควรทำงานอย่างยืดหยุ่นกับสภาพและสถานการณ์นั้นๆ ไม่ใช่การยึดติดอยู่กับแค่นิตราวิชาการ เพราะบางที่ความรู้ท่วมหัว เอาตัวไม่รอด บางครั้งเรายึดติดทฤษฎีมากเกินไปจนเกินไปจนทำอะไรไม่ได้เลย สิ่งที่เราทำบางครั้งต้องโอ้อ้อมต่อสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม สังคม และจิตวิทยาด้วย

8. รู้จักประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด

ในการพัฒนาและช่วยเหลือราษฎร ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงใช้หลักในการแก้ปัญหาด้วยความเรียบง่ายและประหยัด ราษฎรสามารถทำได้เอง หาได้ในท้องถิ่นและประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นมาแก้ไข ปรับปรุง โดยไม่ต้องลงทุนสูงหรือใช้เทคโนโลยีที่ยุ้งยากมากนัก ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า “...ให้ปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูกโดยปล่อยให้ขึ้นเองตามธรรมชาติจะได้ประหยัดงบประมาณ...”

9. ทำให้ง่าย

ทรงคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุงและแก้ไขงาน การพัฒนาประเทศตามแนวพระราชดำริไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและที่สำคัญอย่างยิ่งคือ สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนและระบบนิเวศโดยรวม “ทำให้ง่าย”

10. การมีส่วนร่วม

ทรงเป็นนักประชาธิปไตย ทรงเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ได้มาร่วมแสดงความคิดเห็น “สำคัญที่สุดจะต้องหัดทำให้กว้างขวาง หนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็น แม้กระทั่งความวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาดนั้น แท้จริงคือ การระดมสติปัญญาละประสบการณ์อันหลากหลายมาอำนวยความสะดวกปฏิบัติบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง”

11. ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม

ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงระลึกถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งว่า “...ใครต่อใครบอกว่า ขอให้เสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม อันนี้ฟังจนเบื่อ อาจรำคาญด้วยซ้ำว่า ใครต่อใครมาก็บอกว่าขอให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม อาจมานึกในใจว่า ให้อะไรอยู่เรื่อยแล้วส่วนตัวจะได้อะไร ขอให้คิดว่าคนที่ให้เป็นเพื่อส่วนรวมนั้น มิได้ให้ส่วนรวมแต่อย่างเดียว เป็นการให้เพื่อตัวเองสามารถที่จะมีส่วนร่วมที่จะอาศัยได้...”

12. บริการที่จุดเดียว

ทรงมีพระราชดำริมากกว่า 20 ปีแล้ว ให้บริหารศูนย์ศึกษาการพัฒนาหลายแห่งทั่วประเทศ โดยใช้หลักการ “การบริการรวมที่จุดเดียว : One Stop Service” โดยทรงเน้นเรื่องรู้จักสามัคคีและการร่วมมือร่วมใจกันด้วยการปรับลดช่องว่างระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

13. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงเข้าใจถึงธรรมชาติและต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับทรัพยากรธรรมชาติ ทรงมองปัญหาธรรมชาติอย่างละเอียด โดยหากเราต้องการแก้ไขธรรมชาติจะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือเราด้วย

14. ใช้ธรรมชาติปราบธรรมชาติ

ทรงนำความจริงในเรื่องธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติมาเป็นหลักการแนวทางการปฏิบัติในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงสภาพที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบที่ปกติ เช่น การบำบัดน้ำเน่าเสียโดยให้ผักตบชวา ซึ่งมีตามธรรมชาติให้ดูดซึมสิ่งสกปรกปนเปื้อนในน้ำ

15. ปลูกป่าในใจคน

การจะทำการใดสำเร็จต้องปลูกจิตสำนึกของคนเสียก่อน ต้องให้เห็นคุณค่า เห็นประโยชน์กับสิ่งที่จะทำ... “เจ้าหน้าที่ป่าไม้ควรจะปลูกต้นไม้ลงในใจคนเสียก่อน แล้วคนเหล่านั้นก็จะพากันปลูกต้นไม้ลงบนแผ่นดินและจะรักษาต้นไม้ด้วยตนเอง”

16. ขาดทุนคือกำไร

หลักการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่มีต่อพสกนิกรไทย “การให้” และ “การเสียสละ” เป็นการกระทำอันมีผลเป็นกำไร คือความอยู่ดีมีสุขของราษฎร

17. การพึ่งพาตนเอง

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ เพื่อการแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้วยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้มีความแข็งแกร่งพอที่จะดำรงชีวิตได้ต่อไป แล้วขั้นต่อไปก็คือ การพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมและสามารถ พึ่งตนเองได้ในที่สุด

18. พออยู่พอกิน

ให้ประชาชนสามารถอยู่อย่าง “พออยู่พอกิน” ให้ได้เสียก่อน แล้วจึงค่อยขยับขยายให้มีชีวิตสมรรถนะที่ก้าวหน้าต่อไป

19. เศรษฐกิจพอเพียง

เป็นปรัชญาที่ในหลวงรัชกาลที่ 9 พระราชทานพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิต ให้ดำเนินไปบน “ทางสายกลาง” เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งปรัชญานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งระดับบุคคล องค์กร และชุมชน

20. ความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจต่อกัน

ผู้ที่มีความสุจริตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อย ก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

21. ทำงานอย่างมีความสุข

ทำงานต้องมีความสุขด้วย ถ้าเราทำอย่างไม่มีความสุขเราจะแพ้ แต่ถ้าเรามีความสุขเราจะชนะ สนุกกับการทำงานเพียงเท่านั้น ถ้าวางเราชนะแล้ว หรือจะทำงานโดยคำนึงถึงความสุขที่เกิดจากการได้ทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นก็สามารถทำได้ “...ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้ นอกจากการมีความสุขร่วมกัน ในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น...”

22. ความเพียร

การเริ่มต้นทำงานหรือทำสิ่งใดนั้นอาจจะต้องไม่ได้มีความพร้อม ต้องอาศัยความอดทนและความมุ่งมั่น ดังเช่นพระราชนิพนธ์ “พระมหาชนก” กษัตริย์ผู้เพียรพยายามแม้จะไม่เห็นฝั่งก็จะว่ายน้ำต่อไป เพราะถ้าไม่เพียรว่ายก็จะตกเป็นอาหารปู ปลาและไม่ได้พบกับเทวดาที่ช่วยเหลือมิให้จมน้ำ

23. รู้ รัก สามัคคี

รู้ คือ รู้ปัญหาและรู้วิธีแก้ปัญหานั้น รัก คือ เมื่อเรารู้ถึงปัญหาและวิธีแก้แล้ว เราต้องมีความรัก ที่จะลงมือทำ ลงมือแก้ไขปัญหานั้นสามัคคี คือ การแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่สามารถลงมือทำคนเดียวได้ ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกัน

2.2 เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา : วิธีการแห่งศาสตร์พระราชสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน

ศาสตร์พระราช		ผลลัพธ์ (Ends)					
<p>ปรัชญาในฐานะหลักการนำทาง (Philosophy as guiding principles)</p> <p>ทางสายกลาง (The middle path)</p> <p>พอประมาณ (Moderation)</p> <p>ความมีเหตุผล (Reasonableness) มีภูมิคุ้มกันในตัว (Self-immunity)</p> <p>ฐานความรู้ (Knowledge condition) ฐานคุณธรรม (Moral condition)</p> <p>ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy Philosophy)</p>	<p>การพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)</p> <p>ครองแผ่นดินโดยธรรมเพื่อประโยชน์สุขแห่งมหาชนชาวสยาม (Reign in righteousness for the well-being of Thai citizens)</p> <p>พออยู่พอกิน (Living in contentment) รู้รักสามัคคี (Living in harmony and unity)</p> <p>โครงการพระราชดำริกว่าสี่พันโครงการ สถานีวิทยุ อ.ส. ถนนวงแหวน สะพานพระราม 8 ถนนศรีนครินทร์ ทางด่วนลอยฟ้าถนนบรมราชชนนี พืชน้ำไทยจิตรลดา เสาอากาศสุวิทย์ ฯลฯ</p> <p>ทำให้อุบัติการณ์ความรัก ประยุกต์ใช้อย่างยืดหยุ่น ไม่ยึดติดตำรา ปรับตามบุคคล สถานที่ที่ สถานการณ์</p> <p>Flexibly apply. Do not adhere to text book. Adapt to individual, geography, and contingency.</p>	<p>บทประยุกต์ (Applications)</p> <p>เกษตรทฤษฎีใหม่ แก่ลงดิน แก้มลิง ฝนหลวง หญ้าแฝก กังหันน้ำชัยพัฒนา ไม่สามารถอย่างประโอรณนี้ได้อย่าง เขียนป้าสิริลลลลลลลลลล</p> <p>ความปรารถนาดี ด้วยใจ</p>					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>เข้าใจ (Understanding)</th> <th>เข้าถึง (Connecting)</th> <th>พัฒนา (Development)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>-ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) -ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (Existing data) -วิเคราะห์และวิจัย (Analytics and Research) -ทดลองจนได้ผลจริง (Experiment till actionable results)</td> <td>-ระเบิดจากข้างใน (Inside-out blasting) -เข้าใจกลุ่มเป้าหมาย (Understand target) -สร้างปัญญา (Educate)</td> <td>-เริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-initiated) -พึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance) -ต้นแบบเผยแพร่ความรู้ (Prototype and role model)</td> </tr> </tbody> </table> <p>คน วิตุล สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม</p>		เข้าใจ (Understanding)	เข้าถึง (Connecting)	พัฒนา (Development)	-ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) -ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (Existing data) -วิเคราะห์และวิจัย (Analytics and Research) -ทดลองจนได้ผลจริง (Experiment till actionable results)	-ระเบิดจากข้างใน (Inside-out blasting) -เข้าใจกลุ่มเป้าหมาย (Understand target) -สร้างปัญญา (Educate)
เข้าใจ (Understanding)	เข้าถึง (Connecting)	พัฒนา (Development)					
-ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical data) -ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว (Existing data) -วิเคราะห์และวิจัย (Analytics and Research) -ทดลองจนได้ผลจริง (Experiment till actionable results)	-ระเบิดจากข้างใน (Inside-out blasting) -เข้าใจกลุ่มเป้าหมาย (Understand target) -สร้างปัญญา (Educate)	-เริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-initiated) -พึ่งพาตนเองได้ (Self-reliance) -ต้นแบบเผยแพร่ความรู้ (Prototype and role model)					

ภาพประกอบ 1 ศาสตร์พระราช

เข้าใจ (Understand)

1. จะทำอะไรต้องศึกษาข้อมูลให้เป็นระบบ
2. ภูมิสังคม ภูมิศาสตร์ สังคมศาสตร์
3. ทำงานแบบองค์รวม
4. ไม่ติดตำรา
5. ใช้ธรรมปราบอธรรม
6. ขาดทุนคือกำไร

เข้าถึง (Empathize)

1. ระเบิดจากภายใน
2. การมีส่วนร่วม
3. ปลุกป่าในใจคน
4. ความซื่อสัตย์สุจริต จริ่งใจต่อกัน
5. ทำงานอย่างมีความสุข
6. ความเพียร
7. รู้ รัก สามัคคี

พัฒนา (Development)

1. แก้ปัญหาจากจุดเล็ก
2. ทำตามลำดับขั้น
3. รู้จักประหยัด เรียบง่าย ได้ประโยชน์สูงสุด
4. ทำให้ง่าย
5. ต้องยึดประโยชน์ส่วนรวม
6. บริการที่จุดเดียว
7. ใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ
8. การพึ่งพาตนเอง
9. พออยู่พอกิน
10. เศรษฐกิจพอเพียง

2.2 เนื้อหาคำความรู้ตามโครงการพระราชดำริ

1. การจัดการน้ำ
2. การจัดการดิน
3. ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม
4. สหกรณ์
5. นวัตกรรมและพลังงาน
6. เกษตรทฤษฎีใหม่
7. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. ศาสตร์พระราชาด้านอื่น ๆ

2.3 พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10

การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน ๔ ด้าน

1. มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง
 - 1.1 มีความรู้ความเข้าใจต่อชาติบ้านเมือง
 - 1.2 ยึดมั่นในศาสนา
 - 1.3 มั่นคงในสถาบันพระมหากษัตริย์
 - 1.4 มีความเอื้ออาทรต่อครอบครัว และชุมชนของตน
2. มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง-มีคุณธรรม
 - 2.1 รู้จักแยกแยะสิ่งที่ดี-ชอบ ชั่ว-ดี
 - 2.2 ปฏิบัติแต่สิ่งที่ชอบ สิ่งที่ดีงาม
 - 2.3 ปฏิเสธสิ่งที่ไม่ดี สิ่งที่ไม่ดี
 - 2.4 ช่วยกันสร้างคนดีให้แก่บ้านเมือง
3. มีงานทำ – มีอาชีพ
 - 3.1 การเลี้ยงดูลูกหลานในครอบครัว หรือการฝึกฝนอบรมในสถานศึกษา ต้องมุ่งให้เด็กและเยาวชนรักงาน สู้งานทำงานสำเร็จ
 - 3.2 การฝึกฝนอบรมทั้งในหลักสูตรและนอก หลักสูตรต้องมีจุดมุ่งหมายให้ผู้เรียนทำงานและมีงานทำในที่สุด
 - 3.3 ต้องสนับสนุนผู้สำเร็จหลักสูตรมีอาชีพ มีงานทำจนสามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัว
4. เป็นพลเมืองดี
 - 4.1 การเป็นพลเมืองดีเป็นหน้าที่ของทุกคน
 - 4.2 ครอบครัว - สถานศึกษาและสถาน ประกอบการต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีโอกาสทำหน้าที่เป็นพลเมืองดี
 - 4.3 การเป็นพลเมืองดี คือ “เห็นอะไรที่ จะทำเพื่อบ้านเมืองได้ก็ต้องทำ เช่น งานอาสาสมัคร งานบำเพ็ญ ประโยชน์ งานสาธารณกุศล ให้ทำ ด้วยความมีน้ำใจและเอื้ออาทร”

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่างๆ สามารถ เรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC ได้ดังนี้

Senge (1990) ได้ให้ความหมายว่า ชุมชน ที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องมีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพ มีฉันทะ และศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยากาศการอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยากาศ “ชุมชนกัลยาณมิตรทางวิชาการ”

Sergiovanni (1994) ได้กล่าวว่า PLCเป็นสถานที่สำหรับ “ปฏิสัมพันธ์” ลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของโรงเรียนในการทำงาน เพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการโรงเรียน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553) ได้ให้ความหมายของสังคมแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า สังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ลักษณะของหน่วยงานหรือชุมชนที่ดำเนินการในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือหลายเรื่องพร้อม ๆ กันเกี่ยวกับการอนุรักษ์ บำรุง รักษา ฟื้นฟู ปกป้อง คุ้มครอง พิทักษ์ ส่งเสริม สนับสนุน ช่วยเหลือ สืบสาน พัฒนา เผยแพร่และปลูกจิตสำนึกให้แก่สมาชิกได้เรียนรู้ด้วยวิธีการผ่านผู้รู้ สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและจากองค์ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งทำให้สมาชิกสามารถสร้างความรู้ สร้างทักษะและมีระบบการจัดการความรู้ที่ดี ตลอดจนใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงานหรือชุมชนนั้น ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555) ได้ให้ความหมายว่า การมีคุณค่าร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมกันไปถึง การเรียนรู้ร่วมกันและการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้ เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ สู่มาตรฐานการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหลัก (โดยมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อผู้เรียน เป็นสำคัญ

ปภาวี พิพัฒนลักษณ์ (2557) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การที่ กลุ่ม ของผู้บริหารและบุคลากรครูผู้เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาได้มีการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาความรู้ ทางวิชาชีพผ่านการท างานและเรียนรู้ร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อน าความรู้ทางวิชาชีพไปพัฒนา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกคนในโรงเรียน

สำนักราชบัณฑิตยสภา (2558) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง การ รวมกลุ่มกันของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะชุมชนเชิงวิชาการที่มีเป้าหมายเพื่อ พัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ การถอดบทเรียน และการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกัน ของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และ ผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน สู่การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการ จัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงาน ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2. ความสำคัญ of ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community)

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2556) กล่าวว่า กระบวนการเรียนรู้แบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) มีความจำเป็นมากต่อการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะ การศึกษาของเด็กไทยเริ่มเปลี่ยนแปลงไป โดยการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนต้องเกิดจาก กระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย เหมาะสม เด็กมีสิทธิและโอกาสที่จะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ถือเป็นกลยุทธ์ ใน การปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่สำคัญ มีหลายพื้นที่ได้นำแนวทางของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไป

พัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเฉพาะช่วงแห่งการปฏิรูปการศึกษาของแต่ละประเทศ หรือช่วงแห่งการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มครู

อภิรักษ์ สิริรัตนจิตต์ (2556) ให้ทรรศนะว่า การปฏิรูประบบพัฒนาคุณภาพการศึกษา รัฐต้องสนับสนุนให้เกิดระบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยรัฐปรับบทบาทจากผู้จัดหามาเป็นผู้กำกับดูแลคุณภาพและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งเชิง นโยบายจนถึงระดับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจและขับเคลื่อนองค์การ สู่การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนางานที่มีคุณภาพต่อไป

3. การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

การเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งออกเป็นระดับได้หลากหลาย ซึ่งเป็น การทำงานร่วมกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในระดับต่าง ๆ มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้แบ่งระดับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2549) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนสถานศึกษาเป็น “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้” ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดทำได้เป็น 3 ระดับ

ระดับที่ 1 ระดับนักเรียน (student level) ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของนักเรียนในสถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ เชิงรุกและการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

ระดับที่ 2 เป็นระดับผู้ประกอบวิชาชีพ (professional level) ซึ่งประกอบด้วย ครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน จะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้เพื่อ การปรับปรุงด้านวิธีสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำให้มีคุณภาพและประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

ระดับที่ 3 เป็นระดับการเรียนรู้ของชุมชน (learning community level) ที่ ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชนต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายรวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครูและผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของ ตนแก่โรงเรียน และชุมชนของตน หน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาคธุรกิจเอกชน หรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคม

Watkins & Marsick (1992: 278) ได้กล่าวถึงระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ 3 ระดับ ได้แก่ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร ดังนี้

1. ระดับบุคคล ทุกคนอภิปรายและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดอย่างเปิดเผย ระบุทักษะที่ต้องการเพื่อการงานในอนาคต ช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ การสนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากร การสนับสนุนในการเรียนรู้ ปัญหาในการทำงาน รางวัลจากการเรียนรู้ ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเปิดและตรงไปตรงมา ฟังก่อนพูด เคารพกันและกัน

2. ระดับกลุ่ม ทุกคนใช้เวลาเพื่อสร้างความเชื่อถือกับผู้อื่นระดับกลุ่ม ทีมมีอิสระในการตั้งเป้าหมายที่ต้องการทุกคนในทีมมีความเท่าเทียมกัน ทีมมีจุดเน้นที่งานของกลุ่มและ วิธีการท

งานที่ดี ทีมมีการทบทวนความคิดในผลงานของกลุ่ม ทีมได้รับรางวัลสำหรับผลสัมฤทธิ์ของ งานร่วมกัน ทีมมีความมั่นใจว่าองค์กรจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของทีม

3. ระดับองค์กร มีการสื่อสารสองทาง คนในองค์กรสามารถเข้าถึงสารสนเทศได้สะดวก และ รวดเร็ว องค์กรเก็บรักษาฐานข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้ปฏิบัติงาน มีระบบการวัดช่องว่างระหว่าง สภาพการปฏิบัติงานที่เป็นจริงและที่คาดหวัง องค์กรสร้างบทเรียนง่าย ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน องค์กร วัดการฝึกอบรมจากเวลาและทรัพยากรที่ใช้ องค์กรยกย่อง ยอมรับผู้ที่ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ องค์กรให้ ทางเลือกในการปฏิบัติงาน องค์กรเชิญชวนทุกคนร่วมสนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร องค์กรให้ทุกคน มีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากร องค์กรสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง องค์กรนำวิสัยทัศน์ ไปสู่การปฏิบัติในระดับและกลุ่มที่ต่างกัน องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตครอบครัวและ การท างานที่สมดุล องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนมีมุมมองที่กว้างไกล องค์กรส่งเสริมให้ทุกคนยึดเอา มุมมองของ ผู้รับบริการมาใช้ตัดสินใจ องค์กรคำนึงถึงสิ่งที่จะมีต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรมีการท างานร่วมกับชุมชนภายนอก องค์กรสนับสนุนให้ค้นหาคำตอบจากปัญหาจากการศึกษา องค์กรอื่น ๆ องค์กรสนับสนุนโอกาสตามความต้องการการเรียนรู้และการฝึกอบรม องค์กรมี การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องการแข่งขัน แนวโน้มและทิศทางของ องค์กร องค์กรมีการ เสริมสร้างอำนาจเพื่อร่วมกันนำพาองค์กร องค์กรสร้างภาวะผู้นำ องค์กรมองหา โอกาสที่จะเรียน และ องค์กรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับค่านิยมในองค์กร

วรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) กล่าวถึงระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า “ชุมชน การเรียนรู้” มีมิติการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับ สถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ โดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับ ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนของบริบท สถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน นักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น จากการท ากิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตนนักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่ สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้

1.2 ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วยครูผู้สอนและผู้บริหารของโรงเรียน โดย ใช้ฐานของ “ชุมชนแห่งวิชาชีพ” เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของชุมชน จึงเรียกว่า “ชุมชนการเรียนรู้ ทาง วิชาชีพ” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องมาร่วมกัน พิจารณา ทบทวนเรื่องนโยบายการปฏิบัติต่างๆ และกระบวนการบริหารจัดการต่างๆ ของโรงเรียนใหม่อีกครั้ง โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ เพื่อให้สามารถบริการด้านการ เรียนรู้แก่ นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าวนำมาสู่การสนับสนุน การปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพและสัทธิผลสูงยิ่งขึ้นมีบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมของการท างานที่ดีต่อกันของทุกฝ่ายทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับชุมชนทั่วไป จะครอบคลุมชุมชนไปนอกห้องเรียน เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก ชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์ ของ โรงเรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชนตลอดจนสถาบัน ต่างๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและโรงเรียน กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนที่บ้านของนักเรียน

รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ให้แก่บุตร หลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะ การรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชน เครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ สร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถ แบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่างๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้าน ทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สม่ครใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพกรณี

3. ระดับชาติ คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครูที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ

กล่าวโดยสรุปว่า ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถานศึกษา ประกอบด้วย ระดับนักเรียน ระดับผู้ประกอบวิชาชีพ และระดับชุมชนทั่วไป ระดับกลุ่มเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน และกลุ่มเครือข่าย ความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู และระดับชาติ

4. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นีออน พิณประดิษฐ์ และคณะ (2551) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องดำเนินโดยยึดหลักการที่ว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
2) การ กำกับติดตามและประเมินผล
3) การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) การสรุปองค์ความรู้ที่จำเป็นและ

5) การสร้าง เครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กัมพล ไชยพันธ์ (2554) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจน รมณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ หาจุดเริ่มต้นในชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรที่จะเป็น

ผู้ดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วน ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผล ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน สร้างเครือข่าย และหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

วิจารณ์ พานิช (2555) กล่าวว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดยหาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะ ๆ สร้างเป้าหมายขึ้นชมหรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และ ส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่ เพื่อการสร้าง PLC ประสบความสำเร็จ

แสงหล้า เรืองพยัคฆ์ (2555) กล่าวว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้ สามารถทำได้โดย

1) หน่วยงานและชุมชนจะต้องมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความร่วมมือแบบ หุ้นส่วน และมีส่วนร่วม

2) สร้างโอกาสการเข้าถึงการเรียนรู้ของบุคลากร

3) การส่งเสริมและการสร้าง กลไกเพื่อการเรียนรู้

4) สร้างและพัฒนาเครือข่าย ส่งเสริมและสร้างกลไกเพื่อการเรียนรู้

5) พัฒนา ระบบการบริการความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

6) แสวงหาภาคีเครือข่าย การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้วยการสำรวจ วิเคราะห์ และจำแนกประเภทเครือข่ายเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการประสานความร่วมมือ เพื่อให้สามารถทำกรอบและแผนงาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และ

7) การสร้าง แรงจูงใจด้วยการยกย่องและให้รางวัล

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2556) ให้ทรรศนะไว้ว่า ในการสร้างชุมชนแห่งวิชาชีพ ควรประกอบด้วย

1) การจัดกิจกรรมที่จำเป็นต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยน ระหว่างกัน มีการปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มบุคคลมากขึ้น ลดความรู้สึกโดดเดี่ยว

2) การสร้างค่านิยมและ บรรทัดฐานร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางของการอยู่ร่วมกัน

3) ปรับโครงสร้างใหม่ ให้รองรับการเกิดชุมชน แห่งวิชาชีพพร้อมที่จะรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดเวลาโดยเฉาะอย่างยิ่งต่อความ เป็นไปได้ ของชุมชนแห่งวิชาชีพที่จะเกิดในองค์กร และ

4) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร (Professional Community Culture) เช่น ลดความเป็นองค์กรที่ยึด “วัฒนธรรมแบบข้าราชการ หรือ Bureaucratic Culture” ไปสู่ “วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการหรือ Collegial Culture” สร้างเสริมวัฒนธรรมแห่ง “ความไว้วางใจ (Trust) และความนับถือ (Respect)” ต่อกันใน มวลหมู่สมาชิกของชมรมแห่งวิชาชีพ สร้างวัฒนธรรมใช้ทักษะด้านการคิดและใช้สติปัญญาเป็นฐาน (A cognitive Skill Base) และการใช้สติปัญญาเป็นเครื่องมือสำคัญในการประกอบวิชาชีพ บุคลากรจึงต้อง เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา สร้างวัฒนธรรมการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Open to Innovation) โดยเฉพาะ องค์ความรู้ใหม่ (Knowledge Creation)

สรุปได้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้ สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

5. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ศึกษาวิจัยขอแนะนำเสนอดังนี้

McMillan and Chavis (1986 อ้างถึงใน ภัทรา เสงี่ยมในเมือง และคณะ, 2552) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้

- 1) ทีม โดยสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงาน
- 2) การทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อกลุ่มชุมชนมากที่สุด
- 3) ความต้องการและการตอบสนองโดยชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพต้องเปิดโอกาสให้ทุกคน มีโอกาสแสดงความรู้ ความคิด และความรู้สึกของตน รวมทั้งการ ชักถาม และ
- 4) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดการความรู้ โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิด ความรู้สึก รวมทั้งการให้และรับข้อมูล

Martin M. (2011) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมี บรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกัน เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การพัฒนางานเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการทบทวนประเด็นพื้นฐาน สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร
- 4) การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวม พลังของบุคลากรในภาพรวมทั้งหมดขององค์กร และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การ ร่วมมือรวมพลังจะให้ ความสำคัญกับความรู้สึกพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่าง การดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ
- 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและ ความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรหรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกต การปฏิบัติงาน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อน การปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เปรียบเทียบมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือ สมศ. และมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือ สพฐ. เกี่ยวกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับครูผู้สอน และระดับผู้เรียน ซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กัน สรุปได้ว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตามกรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

- 1) ทีมเรียนรู้
- 2) แหล่งเรียนรู้
- 3) กระบวนการเรียนรู้
- 4) เครือข่ายและ
- 5) เทคโนโลยี สารสนเทศ

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554) ได้ให้มุมมองเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบในการทำให้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูประสบผลสำเร็จ ไว้ 6 ประการ คือ

1) วิสัยทัศน์ โดยจะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ โปร่งใส ความสามารถในการ บริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา

2) ความ ร่วมมือ คือ สมาชิกที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการร่วมรับผิดชอบ ในทุกกระบวนการ

3) กระบวนการเรียนรู้เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง คือจะต้องมีการเรียนรู้ เพื่อใช้แก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

4) สมรรถนะและศักยภาพความพร้อม คือจะต้องมีความเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ และมีความสามารถในการแข่งขัน โดยการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อม ใช้ความรู้ในการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีการหรือสิ่งใหม่ ๆ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

5) การจัดการความรู้ คือต้องมีระบบการเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนและ ความรู้ภายนอกชุมชนอย่างเป็นระบบ และ เข้าใจง่าย รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง และ

6) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชนคือต้องมีความร่วมมือในหลาย ๆ ด้าน เช่น ทุน กิจกรรม วิชาการ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนา อย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ครอบคลุมในทุกบริบท เพื่อนำมาใช้ในการจัดการความรู้

วิจารณ์ พานิช (2556) กล่าวว่า ชุมชนเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ (Professional Learning Community) ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์
- 2) การกำหนดเป้าหมาย
- 3) ความเชื่อและค่านิยม
- 4) แนวปฏิบัติ

5) การสนับสนุน เช่น การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ การละลายพฤติกรรม การส่งเสริมความสุภาพ การฉลองความสำเร็จ

6) เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อทำให้ความเป็นชุมชนแน่นแฟ้นขึ้น เช่น Facebook

7) การสร้างทีม โดยทำให้ทุกคนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและมีความเข้มแข็ง และ

8) การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็นองค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศนำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิทยาลัยที่ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอจากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิทยาลัยที่ร่วมมือร่วม (Shared Vision) วิทยาลัยที่ร่วมมือร่วมเป็นการมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิทยาลัยที่เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพวกร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือพัฒนาการเรียนรู้อันเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิทยาลัยที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิทยาลัยที่ร่วมมือมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทาง สำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997; Hargreaves, 2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมาย ปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึงทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้อันเป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มี วิทยาลัยที่ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือ การมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มีวิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิทยาลัยที่ร่วมมือมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของ งานจนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนัก รู้ของสมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญา ร่วมกัน ร่วมกัน หลอมรวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกัน ทำงานในเชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพวกร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุกๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็นการพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงาน ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน ร่วมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกัน

อย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีมน และ การเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ ที่งานจริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงานซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความสมัครใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจอย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็น กัลยาณมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่โดดเดี่ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของทีมจะมีเป็น เช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วม สอน ทีมเรียนรู้ และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier & Hipp, 2006; Little & McLaughlin, 1993)

องค์ประกอบที่ 3 ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership)ภาวะผู้นำร่วมใน PLC มีนัยสำคัญของการผู้นำร่วม 2 ลักษณะสำคัญ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะ ผู้นำร่วมกัน ให้เป็น PLC ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน รายละเอียดดังนี้

1) ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้ง ตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมี ผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานทุกคน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำหน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้ร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ชผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนต์ทัศน์ การวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ หรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำ และผู้ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วย ความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่

ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และมาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทาง ร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลายใน PLC (Thompson et al., 2004)

กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการ เปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคน ทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้ง ด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะ ผู้นำร่วมจะเกิดผล ต่อความเป็น PLC

องค์ประกอบที่ 4 การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพใน PLC มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้เพื่อจิต วิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงาน ที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของ สมาชิก จะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวย ประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่าง สอดคล้อง ว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มาก ที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการ ทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรี ยนรู้จากโจทย์ และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วม รับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่โดดเดี่ยว คอยสะท้อนการ เรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อน การเรียนรู้ สนทนา ระดมสมอง การเรียนรู้สืบเสาะแสวงหา การสร้างมโนทัศน์ ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การ คิดเชิงระบบ การ สร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือ วุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยมีนัยยะสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การ รู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อ ครูมี ความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จน สามารถสอน หรือจัดการเรียนรู้โดยยึด การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของ สมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่ สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การ กรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียน มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างใคร่ครวญ และการฝึกสติ เป็นต้น (สุรพล ธรรมรัตน์ และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ ร่วมกันอย่างมีความสุขของ ทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนำตนเอง ของครูเพื่อการ เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมี วิธีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกัน ในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้ง การทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพใน

การแสดงความคิดเห็นของตนเป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัย ใช้อำนาจตัดสินใจ บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษ และผู้เรียนสอดคล้องกับSergiovanni(1994) ที่ว่า PLCเป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็น กัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังขะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยึดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจตัดสินใจ (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure)โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็น วัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและ มุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงาน เป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศ และอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่ สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการสร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้าง ความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วม มุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนกัลยาณมิตร แสดงถึงการ รวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนำ ร่วมพัฒนาของครู ผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

6. ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

S.M. Hord. (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่

ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างกันแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อๆ ดังนี้

6.1 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
- เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างเข้มข้น
- รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
- รู้สึกเกิดสิ่งที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
- เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
- รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป
- เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้านต่างๆ

6.2 ประโยชน์ต่อนักเรียน

- ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- อัตราการขาดเรียนลดลง
- มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด เมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเก่า
- มีความแตกต่างด้านผลสัมฤทธิ์การเรียน ระหว่างกลุ่มนักเรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกัน ลดลงชัดเจน

กล่าวโดยสรุป ถ้าผลงานวิจัยดังกล่าวมีน้ำหนักมากพอที่เชื่อมโยงถึงการที่ครูผู้สอนและผู้นำสถานศึกษาได้ทำงานร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพแล้ว ก็มีคำถามตามมาว่า แล้วจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนที่มีชุมชนดังกล่าวให้มากขึ้นได้อย่างไร กระบวนทัศน์ทางการศึกษาที่เปลี่ยนไปบ่งชี้ว่าทั้งบรรดาครูผู้สอนทั้งหลายและสาธารณชน จำเป็นต้องร่วมกันกำหนดบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของครู

โดยต้องทบทวนการที่ต้องให้ครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันอยู่หน้าชั้นเรียน และอยู่กับนักเรียน ตลอดเวลานั้น ได้มีการศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง การใช้เวลาของครูผู้สอนในประเทศต่างๆ ทั่วโลก ปรากฏผลออกมาชัดเจนว่าในหลายประเทศ เช่น ในญี่ปุ่น พบว่า ครูมีชั่วโมงสอนน้อยลง และมีโอกาสได้ใช้เวลาที่เหลือส่วนใหญ่ไปกับการจัดทำแผนเตรียมการสอน การประชุมปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงาน การให้คำปรึกษาและทำงานกับนักเรียนเป็นรายบุคคล การแวะเยี่ยมชั้นเรียนอื่นเพื่อสังเกตการเรียนการสอน และการได้ใช้เวลาไปเพื่อกิจกรรมต่างๆ ด้านการพัฒนาวิชาชีพของครูมากขึ้น (Darling – Hammond, 1994, 1996) เป็นต้น การที่จะให้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นได้นั้น จำเป็นต้องสร้างความตระหนัก และให้มุมมองใหม่ต่อสาธารณชน และวงการวิชาชีพครูที่ต้องเน้นและเห็นคุณค่าของความจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพยิ่งขึ้น ถ้าหากต้องการคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน ดังที่มีผู้กล่าวว่า “ครูต้องเป็นบุคคลแรกที่ต้องเป็นนักเรียน (Teachers are the first learners)” โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนสูงตามไปด้วย นั่นคือความปรารถนาใฝ่ฝัน ของบุคคลฝ่ายที่มีอาจปฏิเสธได้

7. กลยุทธ์ในการจัดการและใช้ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างยั่งยืน

การนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา สามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอน ดังนี้

7.1 เริ่มต้นด้วยขั้นตอนง่ายๆ (Take a baby steps) โดยเริ่มต้นจากการกำหนด

เป้าหมายอภิปราย สะท้อนผล แลกเปลี่ยนกับคนอื่นๆ เพื่อกำหนดว่า จะดำเนินการอย่างไรโดยพิจารณา และสะท้อนผลในประเด็นต่อไปนี้

- 1) หลักการอะไรที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติ
- 2) เราจะเริ่มต้นความรู้ใหม่อย่างไร
- 3) การออกแบบอะไรที่พวกเราควรใช้ในการตรวจสอบหลักฐานของการเรียนรู้

ที่สำคัญ

7.2 การวางแผนด้วยความร่วมมือ (Plan Cooperatively) สมาชิกของกลุ่มกำหนดสารสนเทศที่ต้องใช้ในการดำเนินการ

7.3 การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง (Set high expectations) และวิเคราะห์ การสอนสืบเสาะหาวิธีการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จสูงสุด

1) ทดสอบข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการสอนหลังจากได้มีการจัดเตรียมต้นแบบที่เป็น การวางแผนระยะยาว (Long-term)

2) จัดให้มีช่วงเวลาของการชี้แนะ โดยเน้นการนำไปใช้ในชั้นเรียน

3) ให้ความสำคัญกับครูที่มีความยุ่งยากในการสังเกตการณ์ปฏิบัติในชั้นเรียนของครูที่ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้อย่างประสบผลสำเร็จ

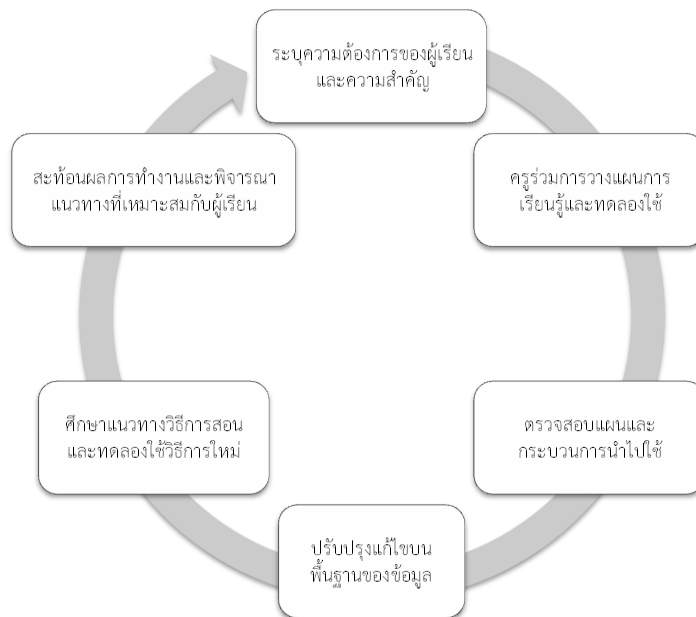
7.4 เริ่มต้นจากจุดเล็กๆ (Start small) เริ่มต้นจากการใช้กลุ่มเล็กๆ ก่อน แล้วค่อยปรับ ขยาย

7.5 ศึกษาและใช้ข้อมูล (Study and use the data) ตรวจสอบผลการนำไปใช้และ การสะท้อนผลเพื่อนำมากำหนดว่า แผนไหน ควรใช้ต่อไป/แผนไหนควรปรับปรุงหรือยกเลิก

7.6 วางแผนเพื่อความสำเร็จ (Plan for success) เรียนรู้จากอดีต ปรับปรุงหรือปฏิเสธในสิ่งที่ไม่สำเร็จ และทำต่อไปความสำเร็จในอนาคต หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับเจตคติและพฤติกรรมของครู

7.7 นำสู่สาธารณะ (Go public) แผนไหนที่สำเร็จก็จะมี การเชิญชวนให้คนอื่นเข้ามามีส่วนร่วมยกย่องและแลกเปลี่ยนความสำเร็จ

7.8 ฝึกฝนร่างกายและหล่อเลี้ยงสมอง (Exercise the body & nourish the brain) จัดกิจกรรมที่ได้มีการเคลื่อนไหวและ เตรียมครูที่ทำงานสำเร็จของแต่ละกลุ่มโดยมีการจัดอาหาร เครื่องดื่มที่มีประโยชน์



ภาพประกอบ 2 วงจรการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
ดัดแปลงจาก: Luis Martinez อ้างถึงใน Hord, Roussin&Sommers, 2010

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professional) ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูทุกระดับความรู้ ประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ และผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง การพัฒนาวิชาชีพหรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพเดิมเรียกการพัฒนาบุคลากร Staff Development (Glickman and others. 2010 : 333 – 356) ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในที่นี้หมายถึง การพัฒนาในวิชาชีพทางการศึกษานั้นเอง ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพ

วัชรมา เล่าเรียนดี (2554 : 134 - 135 ; อ้างอิงมาจาก Speak and Hirsh. (1988) ; Levine, (2002) ; Lawrence. (1982) ; Glickman and other. 1995, 2004) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาวิชาชีพว่า หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพเป็นกิจกรรมและ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาครูและ

บุคลากรในทุกด้าน ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบและความรู้ และความพึงพอใจในงาน และอาชีพ ซึ่งช่วยส่งเสริมงานในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าและมีสมรรถภาพในการทำงานที่สูงขึ้นนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพการศึกษาและการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

วัชร่า เล่าเรียนดี (2554 : 134 – 135) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาในวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้สำหรับครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีความรู้ มีความสามารถมีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และส่งผลถึงพัฒนาการด้านคุณภาพของนักเรียนในที่สุด

วัชร่า เล่าเรียนดี. (2556 : 259) ได้สรุปไว้ว่า การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development : PD) หรือการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (Professionals) เป็นเรื่องที่สำคัญในวงการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ควบคู่กับการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุกด้าน การพัฒนาผลผลิตหรือผลลัพธ์ให้มีคุณภาพสูงย่อมต้องอาศัยผู้ผลิตที่มีคุณภาพสูงเช่นกัน

การพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development) มีลักษณะสำคัญดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Base on Data)
2. ครูหรือผู้ที่พัฒนา คือศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
3. การพัฒนาวิชาชีพอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ

(Culture of Learning Together)

4. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีผู้บริหารและเพื่อให้ความสนับสนุนร่วมมือ
5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ ต้องส่งเสริมทางการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือ จุดเน้นแรกที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ
7. การพัฒนาวิชาชีพต้องนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติ

(Research Based Knowledge)

8. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมการปรับปรุง
ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ (Zepeda. 2009)

9. การพัฒนาวิชาชีพต้องพัฒนาในขณะที่ทำงานและต่อเนื่อง มีการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การโค้ชเพื่อน (Peer Coaching) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Group) การวิจัยให้ปฏิบัติการ (Action Research) และการเรียนรู้แบบต่าง ๆ จากการจัดการสอนและการปฏิบัติงานจริง

การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective Professional Development) มีลักษณะสำคัญคือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่หยุด (Life Long Learning)
2. มีการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับกับโอกาสในการคิดไตร่ตรอง เป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
3. เป็นการพัฒนาที่โรงเรียน (School Based) และขณะปฏิบัติงาน (Job – embedded)
4. เน้นความร่วมมือกัน เปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ อย่างเปิดเผย (Collaboration)

5. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติผลสำเร็จทางการเรียน
6. กระตุ้นสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นของโรงเรียนโดยครูเป็นผู้ริเริ่มเองก่อน (Teacher Centered)
7. อยู่บนฐานของความรู้จริงด้านการสอน
8. ใช้หลักการ แนวคิด การสร้างความรู้ (Constructivist Learning Theories) กับการสอนและการเรียนรู้
9. ให้ความสำคัญกับครูทุกคนว่าเป็นมืออาชีพและเป็นผู้ใหญ่ (Professional)
10. ให้ความสำคัญกับการติดตามสนับสนุน

2. ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ

คือ งานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศการศึกษาหรือนิเทศการสอนที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา Sparks and Horseley (2003) ได้นำรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์หรือพัฒนาวิชาชีพ 5 รูปแบบไปใช้และประสบผลสำเร็จ ดังนี้คือ 1) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบรายบุคคล (Individual Guided Staff Development) 2) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และสังเกตและประเมิน (Observation/Assessment) 3) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนา (Involvement in a Development and Improvement Process) 4) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบฝึกอบรม (Training Model) 5) รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบสืบเสาะ (Inquiry Model)

2.1 รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบรายบุคคล

รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบรายบุคคล (Individual Guided Staff Development) อยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครู (ผู้ใหญ่) สามารถเรียนรู้ได้มากมายด้วยตนเอง การเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะเกิดขึ้นได้เมื่อเขาได้ริเริ่มด้วยตนเองและวางแผนเลือกวิธีเรียนด้วยตนเอง การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพจึงควรมาจากแนวคิดริเริ่มในเรื่องที่สนใจตรงกับงานที่รับผิดชอบ เลือกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเอง ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากเท่าใด จะเรียนรู้ด้วยตนเองได้ดีที่สุด ถ้าให้โอกาสจัดโอกาสอำนวยความสะดวกตามที่ครูต้องการ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ รูปแบบการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง (วัชรวิภา เถาเรียนดี. 2550)

แนวทางการปฏิบัติสำหรับการใช้รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์แบบรายบุคคล

1. ระบุชื่อเรื่องที่สนใจและต้องการพัฒนาของตนเองให้ชัดเจน
2. วางแผนและพัฒนาแผน และแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุความต้องการหรือความสนใจของตนเองที่จะพัฒนา
3. เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การอ่านเอกสารที่เกี่ยวข้อง เยี่ยมชั้นเรียนในโรงเรียนของตนเองหรือโรงเรียนอื่น
4. รวบรวมข้อมูลและสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมที่เลือกปฏิบัติ
5. ประเมินผลการเรียนรู้ ความรู้ที่ได้รับที่นำไปสู่การพัฒนาตนเอง และสอดคล้องกับเรื่องที่ต้องการ และสนใจที่เลือกพัฒนาในขั้นที่ 1 ว่าผลที่เกิดขึ้นระดับใดและอย่างไร
6. บันทึกผลการพัฒนาตนเองไว้เป็นหลักฐาน พร้อมเสนอรายงานต่อหัวหน้างาน

ในการพัฒนาคณาจารย์ด้วยรูปแบบดังกล่าวอาจดำเนินการด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้นิเทศจากภายนอกก็ได้ ที่น่าใจก็คือ วิธีการพัฒนาคณาจารย์แบบรายบุคคลเป็น

การเรียนรู้และพัฒนาด้วยตนเอง (Self Directed Learning) การนิเทศแบบนำตนเองหรือกำกับตนเอง (Self Directed Supervision) ตามแนวคิดของ Glathorn (1984)

2.2 แนวทางการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพด้วยตนเอง (Self Directed Learning)

1. ครูเลือกปัญหา ประเด็นหรือเรื่องที่น่าสนใจที่จะปรับปรุงและพัฒนา (กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ตนเองสอน)
2. เลือกวิธีการ เทคนิควิธีที่เหมาะสม และสนใจที่จะนำมาใช้
3. เขียนแผนการสอน แผนการนิเทศแบบนำตนเอง และแผนการปฏิบัติการในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง สร้างหรือเลือกเครื่องมือสังเกตการณ์สอนของตนเองกำหนดวันและเวลารายงานผลการพัฒนาตนเองกับเพื่อนหรือผู้รับผิดชอบโครงการ
4. วิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลข้อมูลจากการบันทึก การเรียนรู้ของนักเรียน ผลการทดสอบความรู้ของนักเรียน แบบบันทึกผลการเรียนรู้ของนักเรียน แบบบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนของตนเองและจากแบบประเมินผลการสอนของตนเอง
5. ไตร่ตรอง (Reflect) สะท้อนความคิดเกี่ยวกับผลงานของตนเองและนำเสนอรายงานผลสำเร็จ

3. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการชี้แนะ (Coaching)

ความหมายของการชี้แนะ

Mink, Owen and Mink (1993) ให้ความหมายว่า การชี้แนะเป็นกระบวนการของบุคคลที่ เรียกว่า ผู้ชี้แนะ (Coach) สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่ช่วยให้เขาเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ผู้ชี้แนะช่วยให้ บุคคลได้บรรลุเป้าหมายการทำงานในระดับที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ กระบวนการนี้เป็นการสร้างให้ซึ่ง บุคคลมีความเข้มแข็งขึ้น ภูมิใจในตนเอง แสดงความสามารถซึ่งเป็นผลต่อการทำงานที่ตามมา กระบวนชี้แนะจึงเป็นกระบวนการเสริมพลังอำนาจ

วีณา ก๊วยสมบุญรณ์ (2547) ให้ความหมายว่า การชี้แนะคือการให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่ ไปสู่สภาพที่พึงปรารถนา ซึ่งครอบคลุม ถึงการชี้แนะทางกีฬา หรือการชี้แนะทางความคิด

จะเห็นได้ว่า การชี้แนะเป็นการดำเนินการที่ใช้การมีปฏิสัมพันธ์แบบรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ที่มีผู้ทำหน้าที่ชี้แนะ ให้ความช่วยเหลือผู้รับการชี้แนะสามารถจัดระบบความคิด ทบทวนการทำงาน ของตนและหาแนวทางในการพัฒนางานและแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเอง มีเป้าหมาย คือ การแก้ปัญหาในการทำงาน พัฒนาความรู้ ทักษะหรือความสามารถในการทำงาน การประยุกต์ใช้ทักษะ หรือความรู้ การชี้แนะมีลักษณะปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ชี้แนะกับผู้รับการชี้แนะ และใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้ร่วมกัน (Co-Construction) ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร จึงต้องเรียนรู้ไปพร้อมกัน

การชี้แนะเป็นกระบวนการที่เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการ พัฒนาอื่น ๆ เพื่อเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

หลักของการชี้แนะ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการโค้ช ในการโค้ชการสอนของ The University of Kansas Centre for Research on Learning ได้ให้หลักการโค้ชการสอนไว้ 3 ประการ คือ

1. การให้ทางเลือก (Choice) โค้ชให้ความเคารพในการเป็นมืออาชีพ และการตัดสินใจของครู โค้ชจะเสนอทางเลือกให้ครูอย่างกว้าง ๆ เพื่อครูจะนำไปพิจารณาใช้ หรือปรับใช้ได้อย่างเหมาะสมสำหรับนักเรียนของตนเอง
2. การสนทนา (Dialogue) โค้ชและครูจะใช้เวลาพูดคุยเกี่ยวกับการเรียนรู้และการสอนโดยใช้ความคิดเห็นร่วมกันอย่างอิสระและสร้างสรรค์
3. การนำความคิดสู่การปฏิบัติ (Knowledge in Action) โค้ชจะตั้งมาตรฐานไว้ว่าการเรียนรู้ที่เร็วที่สุดจะเกิดขึ้นเมื่อมีการปฏิบัติงานจริงโค้ชและครูจึงร่วมมือกันปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์
4. ความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้ นอกจากหลักการโค้ชทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาแล้ว Jim Knight กล่าวถึงหลักการของหุ้นส่วนการเรียนรู้ (Partnership Learning) 7 ประการ ที่มีหลักการโค้ชทั้ง 3 ประการอยู่ด้วย อีก 4 ประการยังไม่ได้กล่าวถึง มีดังนี้
 - 4.1 ความเสมอภาค (Equality) ความเป็นหุ้นส่วนมีสิทธิที่จะเสนอความคิดเห็นที่เท่าเทียมกันไม่มีใครเหนือกว่าใครในการคิด การแสดงความคิดเห็น การรับประโยชน์จากการทำภายใต้บทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ที่แต่ละคนต้องเคารพต่อกัน
 - 4.2 เสียง (Voice) ผู้เป็นหุ้นส่วนได้รับรู้ในการแสดงทัศนะ และรับฟังเสียงของผู้อื่นเพื่อค้นหาสิ่งที่ต้องการที่จะเข้าใจให้เข้าจริง ๆ ทั้งเนื้อหาสาระและบุคลิกลักษณะ
 - 4.3 การสะท้อน ผู้รับการโค้ชสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้า เพื่อแสดงออกถึงความเข้าใจเจตคติว่าเป็นอย่างไร มากน้อยเพียงใดเพื่อรักษา หรือพัฒนาการเรียนรู้และการปฏิบัติที่สืบเนื่องต่อจากการเรียนรู้
 - 4.4 การเข้าถึง การเข้าถึงเพื่อให้การนำความรู้ใหม่ไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ ผู้ใช้ต้องเข้าใจสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ ใช้ความกล้าในวิคิดที่จะปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ การเข้าใจผู้รับการโค้ช ก็จะช่วยรักษาความสัมพันธ์อันดี หรือการพัฒนาผู้รับการโค้ช

ลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะ

การชี้แนะมีหลายรูปแบบ ซึ่งแต่ละรูปแบบจะมีความแตกต่างกันในด้านจุดมุ่งหมาย บทบาท สมาชิกของในกลุ่มต่อการเป็นผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ ขนาดของกลุ่ม เป็นต้น

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการโค้ชแบบต่าง ๆ (Types of Coaching) โดย Costa and Garmston (2002) Jane Kise (2006) Knight (2009) Sweeney (2011) และวัชรรา เล่าเรียนดี (2556 : 304 – 306) ได้กล่าวถึงการโค้ชแบบต่าง ๆ ดังนี้

1. การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ซึ่งต่อมาจำแนกเป็นโค้ชแบบเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegial Coaching) การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching)

การโค้ชดังกล่าวเน้นความเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมมือกันและเป็นการโค้ชแบบเพื่อนครูด้วยกันผลัดกันทำหน้าที่โค้ช

2. การโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ (Expert Coaching) การโค้ชผู้ทำหน้าที่โค้ชเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เฉพาะสาขา ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การเป็นที่ยอมรับทำหน้าที่โค้ช และได้รับการอบรมบทบาทหน้าที่เทคนิคการโค้ชมาเป็นอย่างดี

3. การโค้ชแบบ Site – Base Coaching เป็นการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) หรือการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญ ณ สถานประกอบการในสถานการณ์จริง ของการปฏิบัติงาน

4. การโค้ชแบบกระจกเงา (Mirror Coaching) เป็นการโค้ชแบบไม่เป็นการเพื่อช่วยสังเกตบันทึกข้อมูลการจัดการเรียนการสอนของอีกฝ่ายหนึ่งตามประเด็นที่ร้องขอเท่านั้น ไม่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่กัน

5. การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและพัฒนากิจการจัดการเรียนการสอนโดยตรง

6. การโค้ชเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระสำคัญ (Content Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อช่วยและร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการสอนเนื้อหาสาระให้เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนวิธีสอนเนื้อหาสำคัญ การใช้กลยุทธ์วิธีสอนในแต่ละหน่วยให้เหมาะสม ส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน (Knight. 2009)

7. การโค้ชเพื่อพัฒนาการเรียนรู้หนังสือหรือทักษะการอ่านและเขียน (Literacy Coaching) เป็นการโค้ชเพื่อเน้นการสอนเพื่อพัฒนาทักษะการอ่านโดยตรง โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการอ่านและเขียน เป็นการโค้ชในแบบ Expert Coaching

8. การโค้ชการจัดการในชั้นเรียน (Coaching Classroom Management) เป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการในชั้นเรียนโดยเฉพาะ

9. การโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) เป็นแนวคิดของ Costa และ Garmston ที่แพร่หลายในปัจจุบันมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง เป็นหลักการแนวคิด แนวปฏิบัติที่ชัดเจน

10. การโค้ชที่เน้นความแตกต่างในด้านต่าง ๆ ของผู้รับการโค้ช (Differentiated Coaching) ซึ่งเป็นการโค้ชโดยผู้เชี่ยวชาญเป็นการร่วมมือ ส่งเสริมจุดเด่น และลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน (Learning Styles) ของผู้รับการโค้ช

11. การโค้ชที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Student - Centered Coaching) เป็นการโค้ชที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา โดยใช้ข้อมูลผลการเรียนรู้ (Assessment Data) ของผู้เรียนเป็นจุดเริ่มต้นของการร่วมกันพัฒนาระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช

12. การโค้ชเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership Coaching)

13. การโค้ชโดยการให้คำปรึกษาแนะนำ (Mentor Coaching)

14. การโค้ชแบบร่วมมือ (Collaborative Coaching)

15. การโค้ชโดยผู้บริหาร (Eruptive Coaching)

16. การโค้ชในแบบการให้คำดูแลปรึกษาในวิชาชีพ (Mentoring) สำหรับครูและบุคลากรที่ใหม่ต่ออาชีพและตำแหน่ง

Beach and Reinhartz (2000) ได้ประมวลรูปแบบการชี้แนะ เพื่อให้ให้นักการศึกษาเลือกใช้ ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้ การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) และการชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) ซึ่งรูปแบบการชี้แนะดังกล่าว มีแนวคิดหลักคือการทำงานร่วมกันของครูแต่รูปแบบทั้ง 3 ลักษณะมีจุดเน้นบางส่วนที่แตกต่างกัน สาระสำคัญของรูปแบบทั้ง 3 มีดังนี้

2.1 การชี้แนะแบบเพื่อนชี้แนะ (Peer Coaching) เป็นการชี้แนะภายในสมาชิกในกลุ่ม โดยสมาชิกในกลุ่มผลัดกันทำหน้าที่ผู้ชี้แนะและผู้รับการชี้แนะ อาจใช้ในกรณีที่ใช้ทีมครูข้ามระดับหรือ ข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ในการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ เกิดการพัฒนาการเรียนการสอน โดยบทบาทของผู้ชี้แนะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในขณะร่วมงานกับ ครูในกลุ่มเพื่อน แนวทางที่ใช้จะดำเนินการเป็นกลุ่มเล็กในการเรียนรู้ ในระหว่างการเรียนรู้ในกลุ่มมี การตั้งคำถามเพื่อช่วยให้ครูมีความเข้าใจในด้านการเรียนการสอนของตนอย่างชัดเจน ทั้งนี้ครูที่เป็น สมาชิกและผู้ชี้แนะจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยให้ครูตัดสินใจในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเอง ทักษะที่สามารถนำมาใช้ประกอบด้วย ทักษะการสังเกต การสื่อสารและทักษะการแก้ปัญหา การชี้แนะในลักษณะนี้จะช่วยให้ครูประยุกต์ใช้ทักษะการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2.2 การชี้แนะทางปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการที่ไม่เน้นการตัดสินใจ ความถูกต้องแต่ใช้การระดมวางแผน การสังเกต และการประชุมเพื่อสะท้อนพฤติกรรม การสอนและ ยังใช้เพื่อการวางกลยุทธ์ที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อเสริมสร้างการรับรู้การตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนของนักเรียน เป็นแนวทางการพัฒนาครูโดยใช้ผลสะท้อนกลับที่มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางความคิด จากการเรียนรู้แบบชี้แนะตนเอง ส่งผลให้ครูเกิดความสามารถในการตัดสินใจ ผู้ชี้แนะมี บทบาทในการเป็นสื่อกลาง เป็นผู้ฟัง ผู้ตั้งคำถาม พุดทวน เพื่อให้ครูเกิดการคิดสะท้อนเกี่ยวกับการ กระทำของตนและนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม การสอน ที่พึงปรารถนา โดยผู้ชี้แนะจะให้ความช่วยเหลือหรือจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมภายนอก หลักการของการชี้แนะทางปัญญา ประกอบด้วย การที่ผู้ชี้แนะนำกลยุทธ์ต่างๆ (Coach's Strategies) มาใช้ เพื่อให้ผู้รับการชี้แนะเกิดกระบวนการคิดภายใน (Teacher's Inner Thought Processes) จากการคิดสะท้อน และนำไปสู่การเกิดพฤติกรรมภายนอกของผู้รับการชี้แนะ (Teacher's Overt Behaviors)

ลักษณะสำคัญของการชี้แนะทางปัญญา ประกอบด้วย 1) การพัฒนาและรักษาความไว้วางใจ 2) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และ 3) การส่งเสริมความองงามในพฤติกรรมที่เป็นอิสระ และพึงพา อาศัยกัน

การชี้แนะทางปัญญา มีขั้นตอน 4 ขั้น ได้แก่ การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) การสังเกต (Observation) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) และการประยุกต์ใช้ (Application) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1) การประชุมเพื่อวางแผน (Planning Conference) เป็นการสร้างความ ไว้วางใจให้เกิดขึ้นทั้งความไว้วางใจในตนเองและความไว้วางใจระหว่างกัน ไม่ว่าจะเป็ความไว้วางใจ ต่อผู้ชี้แนะหรือความไว้วางใจต่อผู้ได้รับการชี้แนะ ผู้ชี้แนะเน้นที่เป้าหมายของครู ให้ข้อมูลรายละเอียด ต่างๆ แก่

ครูเพื่อทบทวนทำความเข้าใจเป้าหมายของบทเรียน กำหนดตัวชี้วัดในการประชุมเพื่อสะท้อนผล การเก็บข้อมูล และส่งเสริมให้ผู้รับการชี้แนะชี้แนะตนเอง

2) การสังเกต (Observation) ผู้ชี้แนะรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตหลักฐานด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน กลยุทธ์ของผู้รับการชี้แนะ และการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งเก็บ ข้อมูลจากพฤติกรรมการสอนของผู้รับการชี้แนะ การเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้ในขั้นการประชุมวางแผน โดยใช้วิธีที่หลากหลายและผู้รับการชี้แนะจะต้องรับทราบถึงข้อมูลที่จะจัดเก็บและรูปแบบในการเก็บข้อมูล ซึ่งทั้งข้อมูลที่จัดเก็บและรูปแบบในการจัดเก็บข้อมูลจะต้องมีความหมายและสอดคล้อง กับการพัฒนาตนเองของผู้รับการชี้แนะ

3) การประชุมเพื่อสะท้อนความคิด (Reflecting Conference) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสะท้อนคิดโดยสรุปความประทับใจและประเมินผลบทเรียนพร้อมทบทวนข้อมูลที่ใช้ในการสนับสนุน เปรียบเทียบแผนกับการดำเนินการโดยการตัดสินใจของผู้รับการชี้แนะ และการเรียนรู้ของผู้เรียน ลงข้อสรุปเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนกับการตัดสินใจ และพฤติกรรมของผู้รับการชี้แนะ

4) การประยุกต์ใช้ (Application) ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางให้ผู้รับการชี้แนะสังเคราะห์การเรียนรู้ของตนเองและกำหนดวิธินำการเรียนรู้ของตนไปประยุกต์ใช้ สะท้อนคิดเกี่ยวกับกระบวนการชี้แนะ และให้คำแนะนำผู้รับการชี้แนะในการปรับแต่งความรู้ การชี้แนะทางปัญญาจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้ชี้แนะมีเวลาเพียงพอให้สมาชิกในกลุ่มได้ ท างานร่วมกันด้วยบรรยากาศที่มีอิสระในการพิจารณาประเด็นที่ไม่คุ้นเคยและทำการสังเกตซึ่งกันและกัน จึงเป็นรูปแบบที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ การชี้แนะในรูปแบบนี้จะทำให้ครูมีความเป็นตัวของตัวเอง มั่นใจในตนเองและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอน

2.3 การชี้แนะสะท้อนคิด (Reflective Coaching) เป็นการชี้แนะที่ช่วยให้บุคคลได้สะท้อน ความสามารถของตน เพื่อหาจุดที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยเป็นการช่วยเหลือรายบุคคลในการนำความรู้ไปใช้ในการท างานและพัฒนาความสามารถของตน การชี้แนะสะท้อนคิดไม่ใช่การสอนสิ่งใหม่ จุดพื้นฐานของการชี้แนะอยู่บนพื้นฐานของความรู้หรือทักษะเดิมที่มีอยู่แล้ว จากลักษณะและรูปแบบของการชี้แนะในลักษณะต่างกันมีลักษณะเฉพาะของตน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกันได้ตามความเหมาะสม โดยควรคำนึงประเด็นต่อไปนี้ จุดมุ่งหมายว่าใน การชี้แนะมีมุ่งหมายอย่างไร เช่น ต้องการให้ผู้รับการชี้แนะมีความรู้ที่จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้ เป็นต้น เวลาจัดสรรให้พอเพียงกับการดำเนินการและเลือกกิจกรรมมาใช้ในการชี้แนะ ขนาดของกลุ่มเป็นเรื่องที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกรูปแบบการชี้แนะ

วิธีการที่ใช้ในการชี้แนะ

Mink, Owen and Mink (1993) กล่าวว่าวิธีการที่ใช้ในการชี้แนะมีวิธีการที่หลากหลาย ได้แก่ การเป็นแบบอย่าง (modeling) เป็นการชี้แนะโดยทำเป็นตัวอย่างให้เห็น เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้รับการชี้แนะเห็นการเปลี่ยนแปลง บางครั้งผู้ชี้แนะที่เป็นครูผู้สอนช่วยให้ผู้รับการชี้แนะมีทักษะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ซึ่งต้องรู้ว่าจะสอนอย่างไรหรือจัดสภาพการณ์ให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นอาจจะเป็นการสอนงาน (instructing/teaching/facilitating) การเป็นกระจกสะท้อน (mirroring) การเป็นกระจกสะท้อนคือการช่วยให้บุคคลได้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมาให้ก้าวผ่านมโนทัศน์และคุณค่าเดิมที่ จำกัดศักยภาพที่มีอยู่ สุดท้ายการเรียนรู้คือการช่วยทบทวนการกระทำของตนเอง การเลือกยุทธวิธีในการ

ชี้แนะเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสภาพความต้องการในการรับความช่วยเหลือ หรือการเป็นที่ปรึกษา (counseling)

Knight (2004) แนะนำว่าผู้ชี้แนะต้องการเรียนรู้และปรับตัวในการมีส่วนร่วมกับผู้เรียน โดยใช้ วิธีการหลักคือ

1) การสร้างทางเลือก (choice) กล่าวคือ เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการท างานร่วมกับครู คือการเคารพในการตัดสินใจของครูให้ได้รับทางเลือกในการท างานร่วมกับผู้ชี้แนะ ครูมีความคิดที่ดีเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเองรู้และสิ่งที่ผู้ชี้แนะต้องการ

2) การสนทนา (dialogue) ผู้ชี้แนะและครูใช้เวลาในการสนทนาเกี่ยวกับการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนและช่วยแก้ปัญหาไปพร้อมกัน 3) ความรู้ในการปฏิบัติ (knowledge in action) ผู้ชี้แนะสอนการท างานใน สมมติฐานว่า การเรียนรู้ เรียนรู้ได้เร็วขึ้น เมื่อเรียนจากการท างาน ผู้ชี้แนะแบ่งปันความคิดกับครู ระหว่างการประชุมในช่วงเวลาที่ว่างจากการสอนหรือการเป็นแบบอย่างการสอนในชั้นเรียน

บทบาทของผู้ชี้แนะ

ผู้ชี้แนะมีบทบาทในการช่วยเหลือให้ผู้รับการชี้แนะได้วิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาทวิวิธีแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ชี้แนะจะเป็นตัวกลางระหว่างบุคคลกับเหตุการณ์ ปัญหา ความขัดแย้ง ความท้าทาย หรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อพัฒนาการขึ้นนำตนเองให้แก่ผู้รับการชี้แนะ โดยการช่วยให้ผู้รับการชี้แนะได้คิดสะท้อนและเรียนรู้จากกระบวนการแก้ปัญหา เพื่อเรียนรู้ที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

Costa & Garmston (1994) แนะนำว่า ในการชี้แนะ ผู้ชี้แนะควรมีคุณลักษณะ 3 ประการ คือ

1) การสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่ผู้ชี้แนะแสดงถึงความเคารพต่อความรู้สึก ความคิด และทัศนคติของบุคคลแต่ละคน เพื่อรักษาความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน และความรู้สึกไว้วางใจกัน

2) การมีความตั้งใจที่ชัดเจน ผู้ชี้แนะจะต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของตนเองในฐานะของผู้ชี้แนะ โดยทำหน้าที่ประเมินและให้คำแนะนำแก่ผู้รับการชี้แนะเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้รับการชี้แนะได้คิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ผู้ชี้แนะจะไม่คิดวิธีแก้ปัญหาให้ผู้รับการชี้แนะ รวมทั้งไม่พยายามแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงผู้อื่น ซึ่งจะเป็นการท าลายความสัมพันธ์ที่มีอยู่บนพื้นฐานความไว้วางใจ

3) การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ผู้ชี้แนะจะต้องมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับสภาพที่พึงปรารถนาที่จะเกิดขึ้น เช่น การช่วยให้บุคคลรับรู้ในความสามารถของตน ช่วยให้มีชัดเจนเกี่ยวกับ เป้าหมาย ผลงาน กลวิธีในการปฏิบัติตน สร้างความตระหนักในค่านิยมของตน รวมถึงการพัฒนา ความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน ตามสถานการณ์และลักษณะของผู้ที่ได้รับการชี้แนะ การชี้แนะสามารถเกิดขึ้นทั้งในลักษณะการสนทนาที่ไม่เป็นทางการ ตามโอกาสและ สถานการณ์ต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การพูดคุยระหว่างเดินด้วยกัน หรืออาจเกิดในลักษณะการสนทนาที่เป็นทางการและมีกรวางแผนล่วงหน้า เช่น การประชุมครู การสังเกตการณ์เรียนการสอนที่เป็นทางการ เป็นต้น ผู้ชี้แนะต้องใช้ภาษาที่มีจุดมุ่งหมายในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความคิด ของบุคคลอื่น ซึ่งเครื่องมือทางภาษาต่าง ๆ เหล่านี้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ การ ตั้งคำถามที่มีจุดมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลง

ความคิด การทำให้เห็นถึงสภาพที่พึงปรารถนา การไม่ตัดสินและต่อต้านแนวทางแก้ปัญหาของผู้อื่น
เข้าสู่โลกของผู้รับการชี้แนะเมื่อผู้ชี้แนะสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาและท่าทางที่แสดงออกว่า
เข้าใจความตั้งใจ ความคิด หรือความเป็นจริงของผู้รับการชี้แนะ

สิริพันธุ์ สุวรรณมรรคา (สัมภาษณ์ คำคุย อ้างอิงมาจาก มาเรียม นิลพันธ์. 2554)
ได้เสนอแนะคุณลักษณะของการโค้ชการสอนไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลที่มีต้นทุนของความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา วิธีการสอน
2. บุคลิกภาพ เจตคติที่ดีสม่ำเสมอ
3. มีความยืดหยุ่น ไวต่อความรู้สึก และเป็นกัลยาณมิตร
4. มีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เข้าใจธรรมชาติและวัฒนธรรมการทำงาน
5. มีการพัฒนาทักษะการฟัง การคิด การถาม การเขียนที่ชัดเจน
6. มีระบบการคิดทบทวน (Reflective Thinking)
7. มีพฤติกรรมการมองเชิงบวก เมื่อคิดถึงปัญหาจะเริ่มต้นจากตนเอง
8. มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พูดน้อยลง ฟังมากขึ้น ไม่สั่งการใด ๆ
9. ช่วยกำหนดจุดพัฒนา เชื่อมโยงสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

มาเรียม นิลพันธ์ (2554 : 65) ภายใต้หลักการโค้ชการสอน และจุดหมาย
ที่กล่าวมาแล้วโค้ชการสอนจะต้องมีทักษะในหลายบทบาท รวมทั้งมนุษย์สัมพันธ์ การสื่อสาร
การจัดการและความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เช่น

1. สร้างความเชื่อถือต่อการบริหารโค้ชการสอน จัดประชุมครู กลุ่มย่อยโดยใช้
เวลาสั้น ๆ เพื่ออธิบายเป้าหมาย ปรัชญา กิจกรรมต่าง ๆ การสนับสนุนที่จะนำมาใช้ฐานะโค้ชการสอน
ให้เวลาในการซักถามให้ข้อมูลให้ครูเกิดความสนใจที่จะร่วมงานด้วย

2. วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของครู โค้ชจะพบกับครูในเวลาที่คุณครูสะดวกเพื่อ
ค้นหาความจำเป็นและสนทนาถึงสิ่งสอดแทรก (Intervention) เช่น วิธีการ กิจกรรม สื่ออุปกรณ์
ที่จะช่วยแก้ปัญหาความต้องการของครู ในการสนทนาโค้ชจะใช้คำถามปลายเปิด และเสนอทางเลือก
จุดประกายความคิด แนะนำแนวทางโดยใช้เครื่องมือการตรวจสอบ (Checklist) และสื่ออื่น ๆ
เพื่อให้ครูได้ตัดสินใจด้วยตนเอง

3. สร้างความร่วมมือในการหากิจกรรมสอดแทรก โค้ชการสอนและครูสร้าง
เป้าหมายร่วมกันวางแผนจัดกิจกรรมสอดแทรกที่จะช่วยครูได้ดีที่สุด เช่น ระบุวิธีสอนแบบสร้างองค์
ความรู้ จะสามารถช่วยเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์ให้นักเรียนได้ โค้ชการสอนและครูก็จะอภิปรายกัน
ถึงรายละเอียดจนครูมองเห็นแนวทางในการนำไปปฏิบัติได้

4. เตรียมสื่อและอุปกรณ์ เป้าหมายของโค้ชการสอน ก็คือการทำให้ง่ายและ
เป็นไปได้ที่จะช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในการสอน โค้ชจะพยายามลดภาระของครูให้มากที่สุด
เท่าที่จะทำได้ในบางสถานการณ์ การเตรียมสื่อ อุปกรณ์เป็นส่วนหนึ่งที่โค้ชจะช่วยครูได้

5. สังเกตการสอนของครูตามแผนที่วางไว้และให้ข้อมูลย้อนกลับ การร่วม
กิจกรรมการเรียนการสอนของครูในชั้นเรียนเพื่อให้ครูได้สังเกตการณ์สอน หรือสังเกตการณ์สอนของ
ครู เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องด้วยความเป็นกัลยาณมิตรและครูรับไปปฏิบัติเป็นบทบาทสำคัญของ
โค้ช ในการให้ข้อมูลย้อนกลับมีแนวปฏิบัติที่สามารถนำมาพิจารณาใช้ได้ ดังนี้

5.1 บอกทางอ้อม หรือบอกทางตรง เช่น “คุณไม่เข้าท่า” เพื่อแสดงว่าผมโกรธคุณ บอกทางตรง ได้แก่ บอกความรู้สึก เช่น “ผมโกรธคุณ”

5.2 บอกโดยสรุปพฤติกรรมหรือบอกโดยบรรยายพฤติกรรม บอกโดยสรุปพฤติกรรม เช่น “คุณโกรธผม” ซึ่งแปลจากการแสดงออกที่ปรากฏ บอกโดยการบรรยาย เช่น บอกว่า “คุณกำลังกำหมัด และหน้าของคุณกำลังแดงขึ้น ๆ”

5.3 บอกโดยการประเมิน หรือบอกโดยการไม่ประเมิน บอกโดยการประเมิน เช่น “วันนี้คุณอารมณ์ไม่ดี” บอกโดยการไม่ประเมิน เช่น “วันนี้คุณพูดเสียงดัง”

5.4 บอกโดยทั่ว ๆ ไปหรือบอกอย่างเจาะจง บอกโดยทั่ว ๆ ไป เช่น ทำไมต้องมอเรียกชื่อเล่นในที่ประชุม” บอกอย่างเจาะจง เช่น “ผมไม่ชอบให้คุณเรียกชื่อเล่นของผม”

5.5 บังคับให้ทำหรือให้โอกาสเลือกทำ บังคับให้ทำ เช่น “อย่างเรียกผลว่าไอ้ดำ” ให้โอกาสเลือกทำ เช่น “ผู้รู้สึกโกรธเมื่อคุณเรียกผมว่าไอ้ดำ”

5.6 รอโอกาสหน้าหรือให้โอกาส รอโอกาสหน้า เช่น “ต่อไปจะให้เวลามากกว่านี้” ให้โอกาส เช่น “ให้เวลาอีก 5 นาที”

5.7 อ้างบุคคลภายนอก หรือ ใช้กลุ่มร่วม อ้างบุคคลภายนอก เช่น “คุณหมอต่านให้ความสำคัญเรื่องนี้มาก” ใช้กลุ่มร่วม (ใช้กลุ่มให้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลย้อนกลับ) เช่น “พวกเรามีความเห็นต่อเรื่องนี้อย่างไร”

6. เป็นแบบอย่าง เมื่อครูสังเกตการสอนของโค้ช โค้ชจะสาธิตให้เห็นการใช้กิจกรรมสอดแทรกใหม่ที่น่าสนใจในการสอน ในบางกรณีโค้ชอาจมอบหมายการตรวจสอบ (Checklist) ให้ครูใช้เป็นเครื่องมือในการสังเกตพฤติกรรมการสอนที่ต้องการให้สังเกต

การปฏิบัติที่ ไม่ใช่ หน้าที่ของโค้ช ได้แก่ ประเมินครู ให้ข้อมูลที่จะนำไปใช้ในการประเมินครู สอนแทน รับคำสั่งจากครูใหญ่ไปปฏิบัติ รับผิดชอบการสอน พัฒนา เตรียมการด้านงบประมาณ รับผิดชอบวินัยนักเรียน บอกคำตอบ (ถ้าจำเป็นต้องบอก ให้ผู้รับการโค้ชยกตัวอย่าง 2 ตัวอย่าง สั่งการ และสั่งสอน

กระบวนการโค้ชโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย

1. การประชุมก่อนสังเกตการสอน (Pre Conference)
2. การสังเกตการสอน (Observation)
3. การประชุมหลังการสังเกตการสอน (Post Conference) ซึ่งครูผู้รับการโค้ช (Inviting Teacher) จะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในแต่ละขั้นตอน ซึ่งจะแตกต่างจากแนวคิดและกระบวนการนิเทศที่ดำเนินมาในอดีต

กิจกรรมการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Activities) แบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ได้แก่

1. กิจกรรมการโค้ชแบบไม่เป็นทางการ (Informal Activities)
มีลักษณะเป็นการร่วมมือกันแก้ปัญหาเฉพาะด้านหรือเฉพาะเรื่อง (Problem Solving) การร่วมกันศึกษาหาความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Study Group) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนร่วมกัน (Material Development) การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน (Curriculum

Development) การใช้กิจกรรมการเล่าประสบการณ์ (Story Telling) การร่วมวิเคราะห์ VDO ต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน การร่วมกันวางแผนหน่วยการเรียนรู้บูรณาการข้ามสาระ (Planning Interdisciplinly Unit) การช่วยสังเกตการสอน บันทึกข้อมูล (Mirror Coaching) เป็นต้น

2. กิจกรรมการโค้ชแบบเป็นทางการ (Formal Activities)

กิจกรรมการโค้ชแบบเป็นทางการจะมีลักษณะเป็นการนำไปปฏิบัติใน กระบวนการหรือระบบพัฒนาวิชาชีพที่มีอยู่แล้ว หรือเป็นกิจกรรมที่อยู่ในระยะใดระยะหนึ่งหรือ ขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งของการโค้ชและการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การร่วมสอนบทเรียน (Co-Teaching Unson) การร่วมกันเรียนรู้โดยโค้ชเป็นผู้ร่วมเรียน (Coach a Collaborator or Team Learning)

จุดมุ่งหมายทั่วไปของการนำการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) ไปใช้ คือ

1. การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อช่วยครุณาความรู้ ทักษะใหม่ที่ได้ เรียนรู้จากการฝึกอบรม (Training) หรือจากการฝึกปฏิบัติการ Workshop มาใช้ในห้องเรียน

2. การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อให้บุคลากรในวิชาชีพเดียวกันหรือ คณะครูร่วมมือกันและเรียนรู้ร่วมกัน (Collaborative Learning) ในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ เรื่องที่ไปอบรมมา เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวิชาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น หรือ เพื่อพัฒนาการไตร่ตรอง สะท้อนคิด หรือการทำวิจัยของครูแต่ละคน การแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นการโค้ชแบบใดวิธีใดก็ตาม ความมุ่งหวังความพยายามของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน

(Peer Coaching) คือทุกคนจะร่วมกันเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผลงานให้ดียิ่งขึ้น ขยายเพิ่มพูน ความรู้ทักษะในวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ดังนั้น การใช้การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่ง ของชีวิตและเหตุผลในการนำการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อนมาใช้ คือ 1) ลดช่องว่างการทำงานแบบตัว คนเดียว 2) สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกัน 3) สร้างเวทีเพื่อการอภิปรายปัญหาการเรียนการสอน 4) ถ่ายโยงความรู้ทักษะใหม่จากการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการสู่การปฏิบัติในห้องเรียนจริง ๆ 5) ส่งเสริมการเป็นครุณักวิจัย 6) ส่งเสริมพัฒนาการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Practice) 7) ส่งเสริมพัฒนาความเป็นเพื่อนร่วมอาชีพ (Collegiality) 8) ส่งเสริมพัฒนาความเป็นมืออาชีพ

ประโยชน์ของการโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching Benefits)

(วัชรา เล่าเรียนดี, 2556 : 299 ; อ้างอิงมาจาก Pam Robbins. 1991, 13 – 14) มีดังนี้

1. ช่วยปรับปรุงทักษะในวิชาชีพครู
2. ช่วยพัฒนาความสามารถในการวิเคราะห์บทเรียนของตนเอง
3. เข้าใจการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนมากขึ้น
4. พัฒนาความรู้ด้านกลยุทธ์ วิธีการสอน ให้กว้างและลึกซึ้งมากขึ้น
5. พัฒนาความรู้ว่าตนเองมีสมรรถนะในการสอน
6. มีความสัมพันธ์ที่ดีในวิชาชีพกับเพื่อนครูมากขึ้น
7. ช่วยปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน
8. ช่วยทำให้หลักสูตรมีความชัดเจนมากขึ้น
9. ช่วยให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมของความร่วมมือมากขึ้น
10. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดี ครูมีความสุขในการทำงานร่วมกับเพื่อนมากขึ้น
11. เป็นระบบที่ดีปฏิบัติได้ทุกวันในโรงเรียน

12. เป็นรูปแบบการโค้ชหรือการนิเทศที่ผู้บริหารสามารถดึงดูบุคลากรต่าง ๆ ในโรงเรียนทุกระดับประสบการณ์ให้มาร่วมพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียนได้ และเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนที่คุ้มค่าที่สุด โดยการนำรูปแบบการโค้ชจะต้องเตรียมและดำเนินการอย่างถูกต้อง (Start Right) ง่ายกว่ามาแก้ไขภายหลัง

ตาราง 1 บทบาทของผู้บริหารและครูเพื่อความสำเร็จของการโค้ช (Peer Coaching)

บทบาทของผู้บริหารเพื่อความสำเร็จของการโค้ช (Peer Coaching)	บทบาทของครูเพื่อความสำเร็จของการโค้ช (Peer Coaching)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับความสำคัญกับ Peer Coaching 2. สร้างบรรทัดฐานใหม่ วัฒนธรรมใหม่ในโรงเรียนที่บุคลากรเป็นมืออาชีพ ยอมรับ ร่วมมือ และพึ่งพาอาศัยกันและกัน 3. ให้เวลาและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การเริ่มต้นการใช้ Peer Coaching ควรระบุโดยเริ่มต้นแนะนำด้วยความคิดที่ถูกต้อง 4. กำหนดบทบาทของตัวเองให้ชัดเจน ในการปฏิบัติ 5. สร้างเครือข่ายการสนับสนุนจากภายนอกโรงเรียน 6. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทุกครั้งในโรงเรียน ประกอบด้วยกระบวนการ Peer Coaching เสมอ 7. เริ่มต้นจากคณะครูกลุ่มเล็ก ๆ ที่สมัครใจก่อน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับและให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง 2. เต็มใจที่จะปฏิบัติเรื่องเดียวกันเพื่อเป้าหมายเดียวกัน 3. เต็มใจที่จะเป็นทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ช 4. เต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกคน 5. ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนในการเปลี่ยนแปลงเทคนิคการสอน พัฒนาความรู้ทักษะของตนเอง พร้อมทั้งช่วยเพื่อให้พัฒนา 6. ทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมกันเรียนรู้และพัฒนาในด้านยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

3. การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา

Costa and Gramston (2002) ได้สรุปไว้ว่า การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา หรือการโค้ชเพื่อพัฒนาปัญญาและความคิด (Cognitive Coaching) คือ กระบวนการของการเป็นสื่อกลางในการสนับสนุน ส่งเสริม สร้าง และพัฒนาสติปัญญาและความคิด การรับรู้และการตัดสินใจ ในการจัดการเรียนการสอนหรือการปฏิบัติงาน ดังนั้นในกระบวนการโค้ชผู้ทำหน้าที่โค้ชอาจเป็นทั้งสองฝ่าย ผลัดกันทำหน้าที่ จะต้องใช้ยุทธวิธีต่าง ๆ เพื่อช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งพัฒนาการรับรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีสมรรถนะการตัดสินใจและพัฒนาสติปัญญาในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นภายในด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการคิดที่มีคุณภาพจะส่งผลถึงพฤติกรรมการสอนและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด ซึ่งปัจจุบันมีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า 1) พฤติกรรมของมนุษย์เปลี่ยนแปลงหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ 2) พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งหมดมาจากการรับรู้ การเปลี่ยนแปลงการรับรู้และการคิดเป็นสิ่งที่มีความมาก่อนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และ 3) มนุษย์สร้างความรู้ใหม่ และความหมายของสิ่งที่เรียนรู้ด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) เกี่ยวกับประสบการณ์ และการพูดคุยกับบุคคลอื่น

ลักษณะหรือวิธีการทำงานของการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา

Cognitive Coaching มีดังนี้ คือ

1. การมีส่วนร่วมกับครู (ผู้รับการโค้ช) เพื่อส่งเสริมความสามารถในการไตร่ตรอง สะท้อนคิดให้แก่ครู ร่วมปฏิบัติงานกับครู
2. การเป็นผู้ประสานงานด้านความคิดให้แก่ครู โดยไม่มีภาระประเมินใด ๆ ทั้งสิ้น
3. โค้ชต้องเรียนรู้ ฝึกถามและสามารถถามคำถามครูที่กระตุ้นให้คิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
4. โค้ชต้องมีความตั้งใจสูงในการฟังครูพูด คือการใช้ การฟังอย่างตั้งใจ มากกว่าการพูด
5. โค้ชต้องใช้เทคนิคการสื่อความหมายที่หลากหลาย เพื่อสร้างและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ ความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน การสนทนากันที่มีประโยชน์

องค์ประกอบของการดำเนินการหรือการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ประกอบด้วย การทำงานร่วมกัน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันระหว่างโค้ชและผู้ร่วมงานมีสติปัญญาความคิด ประสบการณ์ใกล้เคียงกันซึ่งต้องร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญาจะใช้เวลา 1 สัปดาห์ หรือหลาย ๆ ปี ติดต่อกัน การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญาแบบดังกล่าวจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

1. การสนทนาวางแผน (Planning Conversation) ครูและโค้ชร่วมกันวางแผนการสอนของครู โดยร่วมกันกำหนดและวิเคราะห์วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติของครู ระบุผลลัพธ์ที่ประสบผลสำเร็จคืออะไร และควรเป็นอย่างไร ข้อมูลตัวบ่งชี้สำคัญอะไรบ้างที่จะชี้วัดความสำเร็จเก็บข้อมูลอย่างไรวิธีใด ใช้ยุทธวิธีใดในการแก้ปัญหา ตัดสินใจด้วยวิธีใดเพื่อประเมินผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ที่ต้องการ

2. เหตุการณ์สถานการณ์ (Event) ซึ่งจะต้องสังเกตโดยโค้ช โดยเป็นเหตุการณ์ สถานการณ์ใด ๆ ก็ได้ที่โค้ชและผู้รับการโค้ชตัดสินใจร่วมกันโดยปกติเหตุการณ์ คือ การจัดการเรียนการสอนบทเรียนของครู ในขณะที่สอนครูใช้ยุทธวิธี วิธีสอน และตัดสินใจ ผู้ที่ปฏิบัติคือโค้ชและครู ระหว่างสอนโค้ชบันทึกรวบรวมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการประเมินผลสำเร็จทั้งโครงการ และการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเก็บข้อมูลต้องมีความน่าเชื่อถือ เป็นปรนัยเพื่อที่จะใช้ข้อมูลเหล่านี้มาสนทนาอภิปรายและไตร่ตรองสะท้อนคิดทั้งสองฝ่าย

3. สนทนาเพื่อไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับข้อมูล การปฏิบัติ และวิธีคิดของผู้รับการโค้ชและโค้ช (Reflecting Conversations) จะปฏิบัติเมื่อการสอนเสร็จสิ้นแล้ว ในขั้นนี้ทั้งโค้ชและผู้รับการโค้ชศึกษารวบรวมข้อมูลจากการบันทึกที่ระหว่างที่มีการสังเกตการณ์สอน ระบุความสัมพันธ์และผลของข้อมูล สร้างความรู้ความเข้าใจที่จะใช้ความรู้และความเข้าใจใหม่ในสถานการณ์อื่นต่อไป โดยการยอมรับการใช้ข้อมูลเหล่านั้น โดยหลักการสำคัญของการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา Cognitive Coaching คือ ตลอดการสนทนาเพื่อพัฒนาอีกฝ่ายหนึ่งจะต้องคอยเป็นผู้ส่งเสริม ประสานความคิด การรับรู้ ความเชื่อ ข้อเสนอพื้นฐานของครู ให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self – directed) พัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องในที่สุด ดังนั้น พันธกิจของการโค้ชแบบ Cognitive Coaching คือ การร่วมสร้างบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ด้วย

ตนเอง พัฒนาความรู้และสติปัญญาที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นทั้ง ส่วนตัวเองและในฐานะสมาชิกที่มีคุณภาพของสังคม (Costa and Gramston. 2002)

วัตถุประสงค์และยุทธวิธีการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) มีวัตถุประสงค์ที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 3 วิธี

1. การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจกัน การจัดทำเนินการ (Trusting Relationship) ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะสำคัญ คือ 1) ความเอื้ออาทร ความใส่ใจ (Caring) 2) ความมีสมรรถภาพ/ประสิทธิภาพ (Competency) 3) ความคงที่ไม่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Constant) 4) ความสอดคล้อง (Congruency) (วัชราน เล่าเรียนดี. 2556 : 310 ; อ้างอิงมาจากBennis. 1985) โดยประเภทของความไว้วางใจ (Types of Trust) แบ่งออกเป็นความเชื่อใจและไว้วางใจตัวบุคคล (Personal) และความเชื่อใจและไว้วางใจผู้อื่น (Interpersonal) ทั้งนี้ความเชื่อใจและไว้วางใจจะนำไปสู่ความสำเร็จ ตามแนวคิดของ Costa and Gramston (1994) ประกอบด้วย เชื่อและไว้วางใจในตนเอง (Trusting one Self) เชื่อและไว้วางใจความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Trusting the Relation) เชื่อและไว้วางใจกระบวนการ (Trusting the Process) และเชื่อและไว้วางใจสภาพแวดล้อม (Trusting the Environment)

2. การอำนวยความสะดวก การส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ครู (Facilitation of Teacher Learning)

3. การพัฒนาความไว้วางใจกันและการเรียนรู้ของครู (Teacher Holonomy) การเรียนรู้และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Holonomy) มนุษย์เรียนรู้จากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าการเรียนรู้ด้วยตนเองเพียงลำพัง การได้เรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดระหว่างเพื่อนร่วมงาน ร่วมปฏิบัติงาน ที่มี ความไว้วางใจกันเป็นฐานช่วยพัฒนาความรู้ ความคิดแก่กันและกันมากกว่าการขาดความไว้วางใจกันและกัน ครูต้องสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง โดยอัตโนมัติ พร้อมกับมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนในกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) ต้องมุ่งเน้นพัฒนาครูให้เป็นนักคิด รู้เกี่ยวกับการคิดของตนเอง วิเคราะห์ตนเองเป็น ปรับปรุงแก้ไขตนเองเป็น ซึ่งพฤติกรรมต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมของผู้เรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และร่วมมือเป็นแบบอย่างให้การพัฒนาดตนเองแก่เพื่อนได้ เช่น การมีประสิทธิภาพและความสามารถ (Efficiency) การมีความยืดหยุ่น (Flexibility) การมีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการ (Craftsmanship) การมีสติรอบคอบ (Consciousness) และการยอมรับการพึ่งพาอาศัยกันและกัน (Interdependence)

เทคนิคและทักษะที่สำคัญสำหรับการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coaching) 1) ทักษะการตั้งคำถาม (Questioning Skills) 2) ทักษะการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (Interpersonal Skill) 3) ทักษะในการพูด การฟัง และการส่งเสริม กระบวนการคิด (Communication Skills) 4) ทักษะในการส่งเสริมการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflective Think Skills) 5) ทักษะในการคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking Skills)

พฤติกรรมโค้ชกระบวนการโค้ชต้องการมีการสื่อสาร การสื่อความหมาย ทั้งภาษาพูด ภาษาท่าทาง พฤติกรรมการตอบสนองที่สำคัญคือ ต้องมีการฝึกจนชำนาญ คือ 1) การยกย่องชมเชย (Acknowledge) 2) การหยุดฟังเป็นระยะ (Pause) 3) สรุปด้วยคำพูด ของตนเอง (Paraphrasing) 4) การถามแบบเจาะลึกเพื่อให้เข้าใจชัดเจน (Probe / Clarify)

5) การให้ข้อมูลเพิ่มเติม (Provide Data/Resource)

กระบวนการโค้ชสำหรับการโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Costa and Gramston Cognitive Coaching) มีลักษณะเป็นวงจร 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวางแผน (Planning)

ระยะที่ 2 การสังเกตการณ์สำคัญ หรือการสอนการปฏิบัติ (Even)

ระยะที่ 3 การไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflecting)

การปฏิบัติงาน 3 ระยะ กำหนดเป็นกระบวนการกิจกรรมขั้นตอนแต่ละ
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน โดยโค้ชร่วมกับกับครู

1. กำหนดจุดประสงค์ให้ชัดเจน
2. ระบุตัวชี้วัดความสำเร็จและการวางแผนเก็บข้อมูล
3. กำหนดวิธีการ ยุทธวิธีตัดสินใจ วิธีการติดตามดูแลการปฏิบัติ
4. ระบุจุดเน้นการเรียนรู้ของตนเอง

ขั้นที่ 2 การติดตามดูแลการปฏิบัติ (Monitoring)

1. เพื่อสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติ
2. เพื่อติดตามดูแลผลสำเร็จด้วยตัวชี้วัด
3. เพื่อติดตามดูแลผลสำเร็จของการใช้ยุทธวิธีและการตัดสินใจ

ขั้นที่ 3 การวิเคราะห์ (Analyzing) วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลในการ
ติดตามดูแล โดยโค้ชทำหน้าที่ในการกระตุ้นการคิดไตร่ตรอง การปฏิบัติงานของครู

1. สรุปความประทับใจ
2. อ้างอิงข้อมูลที่สนับสนุนความสำเร็จ
3. เปรียบเทียบวิเคราะห์ พิจารณาเหตุ - ผล ของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับที่

คาดหวัง

ขั้นที่ 4 นำไปใช้ต่อไป (Applying) นำความรู้ที่เกิดขึ้นไปใช้ต่อไป โดยโค้ช
คอยทำหน้าที่กระตุ้นให้ครูคิดและปฏิบัติ

1. สร้างความรู้ความเข้าใจใหม่ และแนวทางการนำไปใช้ต่อ
2. ไตร่ตรอง ทบทวนกระบวนการโค้ช ปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
4. การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

Jim Knight (2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ การโค้ชการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เป็นวิธีการช่วยเหลือแนะนำครู โดยผู้ทำหน้าที่โค้ชเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงานด้านการสอนของครูหรือผู้รับการโค้ช เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความสำคัญกับการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแบบหุ้นส่วนระหว่างโค้ชกับผู้รับการโค้ช หรือเรียกว่าการโค้ชแบบเป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership Coaching) ในการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนต้องการความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับกระบวนการสอนแบบวิทยาศาสตร์ เช่น กลยุทธ์รูปแบบการจัดการเรียนการสอน (Strategic Instructional Model) เนื้อหาสาระความรู้กลยุทธ์ของ Marzano's Strategies หรือวิธีการอื่นที่จะพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Marzano and other. 2004) โดยการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีความสำคัญกับลำดับขั้นการจัดการเรียนการสอน

4 เรื่อง “The Big Four” (Knight, 2007 : Instructional Coaching : A Partnership Approach to Improving Instructional) ประกอบด้วย

1. การจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)
2. การให้ความสำคัญกับเนื้อหา (Content)
3. จัดการเรียนการสอน (Instruction) และ
4. การวัดประเมินผล (Assessment for Learning)

4.1 กระบวนการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

ในการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ต้องเข้าใจส่วนประกอบของการโค้ชที่ประกอบด้วยกระบวนการ 8 ขั้นตอน คือ 1) การเข้าร่วมเป็นสมาชิก (Enroll) 2) ระบุชื่อ (Identify) 3) อธิบาย (Explain) 4) รูปแบบ (Model) 5) การสังเกต (Observe) 6) สำรวจ (Explore) 7) ทำให้ดีขึ้น (Refine) และ 8) ไตร่ตรอง (Reflect) โดยแต่ละขั้นตอนมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1. การเข้าร่วมเป็นสมาชิก (Enroll) มีวิธีการเข้าร่วมเป็นสมาชิก 5 แบบ คือ 1) การสัมภาษณ์ตัวต่อตัว (One-to-One Interview) 2) การนำเสนอกลุ่มเล็ก (Small – Group Presentations) 3) การนำเสนอกลุ่มใหญ่ (Large – Group Presentations) 4) การสนทนาแบบไม่เป็นทางการ (Informal Conversation) และ 5) การอ้างอิงผู้บริหาร (Administrator Referral)

2. ระบุเรื่องที่จะโค้ช (Identify) หลังจากที่มีการสมัครครูด้วยวิธีการในการสมัคร 5 แบบข้างต้นแล้ว การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องระบุเรื่องที่จะโค้ช ซึ่งมีความสำคัญมากกับการให้ความสนใจของครู ถ้าโค้ชปล่อยให้เวลานานเกินไปครูจะปล่อยเวลาไปโดยไม่ให้ความร่วมมือ ควรเริ่มต้นให้ความสนใจกับการจัดลำดับความสำคัญ หรือต้องการสูญเสียความร่วมมือโดยโค้ช การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) จะไม่กังวลกับการจัดลำดับความสำคัญในระยะสั้น เพราะครูจำนวนมากกว่า 25% คือคนทำงาน ถ้าได้รับความร่วมมือในการทำงานครั้งแรกก็จะได้รับการเผยแพร่ข้อมูลแบบปากต่อปากในการพัฒนาจัดการเรียนการสอน โดยในการประชุมครั้งแรกต้องมีการแจ้งวัตถุประสงค์ของทั้งครูและโค้ชเพื่อระบุสิ่งที่ต้องการร่วมกัน การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ให้ความสำคัญกับการสังเกตก่อนที่จะระบุการฝึกปฏิบัติของครู

3. อธิบาย (Explain) กิจกรรมของการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) คือการอธิบายในสิ่งที่ครูต้องปฏิบัติ ซึ่งเป็นเรื่องที่ไม่งานนัก เนื่องจากคู่มือการจัดการเรียนการสอนของครูโดยส่วนใหญ่มีความยาวมากกว่า 100 หน้า ซึ่งต้องใช้ความสามารถในการสรุปประเด็นสำคัญอย่างดี และจะทำให้โค้ชต้องใช้เวลามากในการใช้เวลาร่วมกับครู เพื่อรวบรวมและไม่ให้เกิดความสงสัย และให้ความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้ทำหน้าที่โค้ชต้องแปลงานวิจัยสู่การปฏิบัติ เราต้องการเทคนิคที่จะพัฒนาความสามารถที่จะทำสิ่งเหล่านี้ คือ 1) ทำให้เข้าใจง่าย อ่าน เขียน พูด (Clarify : Read, write, talk) 2) สังเคราะห์ (Synthesize) 3) ทำเรื่องยากให้เข้าใจง่าย (Break it down) 4) มองสิ่งต่าง ๆ ด้วยมุมมองของสายตาครูและนักเรียน (See it through teacher’s (and student) eyes) 5) ทำให้ง่ายขึ้น (Simplify)

4. รูปแบบ (Model) รูปแบบคุณเฝ้าดูฉัน (Model : You Watch Me) ใช้เครื่องมือสังเกตการณ์สอน สำหรับเช็คพฤติกรรมของครู

5. การสังเกต (Observe) I Watch You หลังจากได้รับความร่วมมือจากครูในการดูรูปแบบการโค้ชและวิพากษ์เกี่ยวกับคำถามเกี่ยวกับการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เมื่อเฝ้าดูครูผู้โค้ชต้องดูรูปแบบการสอนคิดวิเคราะห์ พฤติกรรมการสังเกตครูโดยใช้แบบสังเกต และต้องใช้ความระมัดระวังตรวจสอบเวลาที่ครูสามารถออกแบบการพฤติกรรมการสอนที่เน้นการคิด บางครั้งครูใช้แบบฟอร์มการสังเกต ซึ่งจะช่วยให้ได้รับความสะดวก อย่างไรก็ตาม การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องระมัดระวังความตึงเครียดของการให้ข้อมูลในการสังเกต หลีกเลี่ยงการตัดสินบุคคลออกจาก การสังเกต กิจกรรม ให้มีความสำคัญกับความร่วมมือของครู สามารถทำเครื่องหมายตรวจสอบในตารางแบบฟอร์มการสังเกต และเขียนข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู สามารถจดย่อสรุปคำพูดของครูที่ครูคาดหวังในอนาคตและในหลายกรณี การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ต้องการใช้แบบฟอร์มการสังเกตข้อมูลโดยเฉพาะ

6. สำรวจ (Explore) การให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำได้สองรูปแบบคือ 1) Top-Down Feedback 2) Collaborative Exploration of Data

7. ทำให้ดีขึ้น (Refine) ส่วนประกอบของการวิพากษ์การโค้ช คือ การนำเอากิจกรรมการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ในเบื้องต้นมาใช้เป็นส่วนประกอบอย่างต่อเนื่อง บางครั้งการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) เปิดประตูห้องเรียนของครูสู่รูปแบบการสอน บางครั้งการโค้ชเริ่มต้นด้วยการสังเกตบางครั้งเกิดจากความต้องการของครู ในระหว่างการโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน (Instructional Coaching) ทำให้ครูได้รับเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นผลดีต่อผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนที่ดี

8. ไตร่ตรอง (Reflect) การไตร่ตรองเป็นส่วนประกอบสำคัญเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ทั้งผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชต่างเรียนรู้จากการปฏิบัติงานร่วมกัน ครูเรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติการสอนด้วยวิธีใหม่ ๆ ดังนั้นถ้าไม่มีการบันทึกก็อาจจะพลาดประสบการณ์จากการเรียนรู้ได้ การโค้ชเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ได้ใช้แนวคิดของการไตร่ตรองที่พัฒนาโดย กองทัพสหรัฐ (U.S. Army – After – Action – Review, AAR) ซึ่งเป็นรูปแบบการบรรยาย เหตุการณ์ที่มีมาตรฐานมาใช้ โดยโครงสร้างของการบันทึกแบบ AAR ประกอบด้วย 1) อะไรคือสิ่งสนับสนุนให้เกิดขึ้น 2) อะไรคือสิ่งที่เกิดขึ้นจริง 3) สาเหตุของความแตกต่างระหว่างเหตุการณ์ (ก) และ (ข) และ (ค) อะไรที่จะทำให้เกิดความแตกต่างในครั้งต่อไป

5. การโค้ชที่เน้นความแตกต่างของครู

Jane A.G. Kise (2006 : 3 – 5) ได้ให้แนวคิดการโค้ชที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่คำนึงถึงความแตกต่างกันของครูในด้านอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากประสบการณ์ ความคิดเชิงนามธรรม แรงจูงใจ การพัฒนาการตามแนวคิดของกลีคแมน Glickman (2010) ไว้ว่า การโค้ชที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล (Differentiated Coaching) มุ่งส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันหรือจุดเน้น

ที่สำคัญ คือ การเริ่มต้นการพัฒนาวิชาชีพให้ครู จากความแตกต่างกันด้านความเชื่อ จุดเด่นหรือจุดแข็งของครู วิธีการเรียนรู้ (Learning Style) ของครู แนวคิดปฏิบัติการโค้ช คือช่วยส่งเสริมให้ครูไตร่ตรองสะท้อนคิด คิดวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับการสอน การเรียนของนักเรียน ส่งเสริมพัฒนาความพึงพอใจในการนำความรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ สู่นักเรียน ส่งเสริมด้านการคิด ตัดสินใจที่เหมาะสมในการเลือกใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด เป็นการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพด้วยวิธีที่เหมาะสมกับตัวเอง เนื่องจากการนำเสนอให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี หรือเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มากมาย ไม่เคยมีหลักฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือยืนยันได้ว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนระยะและไม่เป็นการทำร้ายเป็นอันตรายต่อวิถีชีวิตของผู้เรียนที่จะเจริญเติบโตต่อไปในอนาคต

แนวทางการปฏิบัติการใช้รูปแบบการโค้ชที่เน้นความแตกต่างกัน มีดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจความเชื่อ จุดแข็งหรือจุดเด่นในด้านต่าง ๆ ของครู เช่น ครูมีความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างไร (Strengths and Beliefs)
2. ความเชื่อของครูมีความสัมพันธ์กับจุดเด่นของครูมากแค่ไหน
3. ความเชื่อของครูอย่างไรที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
4. อะไรที่เป็นปัญหาที่ครูไม่ยอมทดลองวิธีการใหม่ ๆ หรือความรู้ใหม่ ๆ
5. ผสมผสานความรู้เกี่ยวกับตัวครู จุดเด่นของครู และความเชื่อของครู

ในการพัฒนาวิชาชีพให้เจริญก้าวหน้าเพื่อผลสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน

ความรู้ข้อมูลสำคัญสำหรับการโค้ชที่เน้นความแตกต่างกันของครู ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ รู้และเข้าใจว่าเด็กแต่ละคน ได้รับผลจากกิจกรรมการเรียนรู้
2. ควรให้ข้อมูลรายละเอียดต่าง ๆ ไม่ใช่ให้แต่ภาพกว้าง ๆ
3. ความเข้าใจที่แท้จริงในทฤษฎีต่าง ๆ รูปแบบการสอนต่าง ๆ ที่ใช้
4. ใช้กลไกเครื่องมือต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. แสดงให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงดีกว่าที่เคยปฏิบัติ

โดยมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยจูงใจให้ครูเปลี่ยนแปลง สำหรับแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทางสถิติ
2. ตัวอย่างเรื่องราวจากที่เพื่อนเคยใช้ แนวคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่
3. การรับรองของผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ
4. หนังสือตำราที่อธิบายทฤษฎีและวิธีการที่ชัดเจน
5. การอธิบายอย่างมีเหตุผล
6. วิเคราะห์ค่านิยมสำคัญในการเปลี่ยนแปลง
7. ข้อมูลต่าง ๆ เช่น งบประมาณ การพัฒนาและความรับผิดชอบ
8. มีคำแนะนำเป็นขั้นตอนชัดเจน
9. มีข้อเสนอทั่วไป และเปิดโอกาสให้มีการเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแนวคิด

บทบาทของโค้ชที่เน้นความแตกต่างของครู ได้แก่ 1) โค้ช คือ ทรัพยากรที่มี

ประโยชน์สูงสุด 2) โค้ช คือ ผู้มีความรู้ความสามารถสูง 3) โค้ช คือ ผู้ที่ดูแลให้คำปรึกษาในฐานะผู้ร่วมอาชีพ (Colleague Mentor) และ 4) โค้ชในฐานะผู้เชี่ยวชาญ (Coach as Expert) จะต้องมีความรู้ความสามารถสูงในทุกด้านและมีความเที่ยงตรง น่าเชื่อถือ

ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการชี้แนะ

Costa & Garmston (1994) กล่าวว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการชี้แนะ ประกอบด้วย

1) ความไว้วางใจ การชี้แนะมีพื้นฐานอยู่บนความไว้วางใจ การที่ผู้ชี้แนะพยายามที่จะควบคุมผู้ได้รับการชี้แนะเป็นสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของความไว้วางใจและการเรียนรู้ อีกทั้ง ผู้ได้รับการชี้แนะจะสามารถรับรู้ถึงความต้องการของผู้ชี้แนะในการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปกป้องตนเอง ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความไว้วางใจ ได้แก่ การรักษาความน่าเชื่อถือ การปรับตัวเข้าหากัน การแสดงพฤติกรรมที่คงเส้นคงวา การรักษาคำมั่นสัญญา การเปิดเผยความรู้สึก การแสดงออกถึงการให้ความสนใจต่อบุคคลต่างๆ เป็นการส่วนตัว การแสดงออกที่ไม่เป็นการตัดสิน การฟังอย่างใคร่ครวญ การยอมรับความผิดพลาด และการใช้ความรู้และทักษะทางวิชาชีพ ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยพัฒนาความไว้วางใจให้เพิ่มขึ้น แต่หากขาดความเคารพกัน การแสดงออกโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกถึงผู้อื่น หรือตัดสินค่านิยมของผู้อื่น ความไว้วางใจจะลดลง ในการสร้างให้เกิดความไว้วางใจ ผู้ชี้แนะสามารถทำได้โดยการให้เวลากับผู้รับการชี้แนะในกิจกรรมอื่นๆ ที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ในการชี้แนะ เพื่อสร้างความเป็นกันเอง ทำให้ผู้รับการชี้แนะรู้สึกที่ผู้ชี้แนะให้ความสนใจ การที่ผู้ชี้แนะฝึกฝนตนเองให้มีพฤติกรรมของความเอื้ออาทร และ การแสดงความรู้สึกเคารพในตัวของผู้รับการชี้แนะ เช่น การสัมผัสอย่างใกล้ชิด การใช้ภาษาที่แสดงถึง ความเอื้ออาทร การให้คำชมเป็นการส่วนตัว และการให้ความสนใจในความสนใจของผู้อื่น เป็นต้น นอกจากนี้ผู้ชี้แนะควรพัฒนาบุคลิกภาพเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือในสายตาของบุคคลอื่น

2) เครื่องมือที่ใช้ในการชี้แนะ ได้แก่ เครื่องมือทางภาษา ผู้ชี้แนะจะใช้เครื่องมือทางภาษาทั้งวจนภาษาและอวจนภาษา โดยปราศจากการตัดสิน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาความคิดของผู้อื่น ซึ่งเครื่องมือทางภาษา ได้แก่

2.1) ภาษาท่าทาง (Paralanguage) ภาษาท่าทาง ครอบคลุมทั้งภาษาทางกาย คุณภาพของเสียงที่เปล่งออกมา และพฤติกรรมต่างๆ ในขณะที่พูด ความหลากหลายในการพูด ซึ่งครอบคลุมในเรื่องจังหวะการพูด ระดับเสียง ความเข้มของเสียง นอกจากนี้การเคลื่อนไหวและกิริยาท่าทางแต่ละอย่างสามารถถ่ายทอดความหมายที่เฉพาะเจาะจงอีกด้วย ดังนั้นผู้ชี้แนะควรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้น้ำเสียงและท่าทางต่างๆ ของตนในขณะที่พูดคุยกับผู้รับการชี้แนะ

2.2) พฤติกรรมการตอบสนองต่างๆ ผู้ชี้แนะควรใช้พฤติกรรมการตอบสนองที่มีความหลากหลาย โดยขึ้นอยู่กับลักษณะผู้รับการชี้แนะและสภาพแวดล้อม ซึ่งพฤติกรรมการตอบสนองต่าง ๆ ได้แก่ การเงยบ การเงยบเปรียบเสมือนการสื่อถึงความเคารพต่อความคิดของผู้อื่น รวมถึงการให้เวลาในการพูดคุย และยังมีผลทางบวกต่อกระบวนการทางความคิดพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นอีกด้วย ถ้าผู้ชี้แนะรอเพียงระยะเวลาสั้น ๆ ตอบที่ได้ก็จะมีลักษณะสั้น แต่หากผู้ชี้แนะรอเป็นเวลานานขึ้น ผู้รับการชี้แนะก็จะมีแนวโน้มตอบเป็นประโยคที่เต็มไปด้วยความคิดที่สมบูรณ์ ซึ่ง สามารถรับรู้ได้ถึงความคิดสร้างสรรค์ของการตอบสนองที่แสดงออกมาในรูปของคำต่างๆ ที่ปรับแต่ง และผ่านการคิดรอบคอบด้วย นอกจากนั้นแล้วผู้รับการชี้แนะยังรู้สึกว่าผู้ชี้แนะทำให้ตนเกิดความรู้สึก ว่าตนมีคุณค่า และยังรู้สึกได้รับความเคารพจากผู้ชี้แนะอีกด้วย การยอมรับโดยปราศจากการตัดสินเป็นการสื่อว่าผู้ชี้แนะรับฟัง ความคิดของผู้รับการชี้แนะ ซึ่งสามารถตอบสนองโดยการใช้เสียงในการตอบรับ การแสดงกิริยา ท่าทางต่างๆ เช่น การพยักหน้า หรือการบันทึกคำพูดของผู้รับการชี้แนะในบันทึก เป็นต้น

การแปลความหมายด้วยคำพูดอื่น ผู้ชี้แนะที่สามารถแปลความหมายได้ดีจะสามารถสื่อได้ถึงความพยายามในการเข้าใจผู้รับการชี้แนะ และเป็นการแสดงถึงการเห็นคุณค่าในสิ่งที่ ผู้พูดได้พูด รวมทั้งช่วยสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิด การแปลความหมายด้วยคำพูดอื่นที่มี ประสิทธิภาพจะเริ่มต้นจากการฟัง จับใจความและความรู้สึกของผู้พูด สิ่งที่แสดงถึงการแปล ความหมายด้วยคำพูดอื่นคือการปรับท่วงทำนองการพูดและการใช้เสียงที่แสดงความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับความคิดของผู้พูดโดยพูดทบทวนความคิดของผู้พูด เช่น “คุณกำลังแนะนำว่า” “คุณกำลังเสนอว่า.....”

2.3) การตั้งคำถาม ในการชี้แนะจะใช้การตั้งคำถามเพื่อวัตถุประสงค์ในการตั้งหรือปรับความคิดและแง่คิดของอีกบุคคลหนึ่ง โดยคำถามที่ใช้ในการชี้แนะมี 3 ลักษณะ ได้แก่

1) การเชื่อเชิญ เป็นการใช้คำถามด้วยน้ำเสียงที่เป็นมิตรเพื่อเชิญชวนให้คิด ซึ่ง ส่วนใหญ่คำถามในลักษณะนี้จะมีได้มากกว่า 1 คำตอบ ตัวอย่างเช่น เป้าหมายของโครงการนี้คืออะไร คุณมีความคิดกับเรื่องนี้อย่างไร อะไรที่คุณคาดหวังจากการทำงานนี้ เป็นต้น

2) การดำเนินการเพื่อพัฒนากระบวนการความคิด คำถามลักษณะต่าง ๆ ใช้กระตุ้นความคิดในระดับที่หลากหลาย ซึ่งสามารถใช้เพื่อกระตุ้นการคิดในระดับที่ซับซ้อน เช่น การเปรียบเทียบ การสร้างข้อสรุป การวิเคราะห์ การจัดลำดับ การทำนาย การประเมิน การคาดการณ์ เป็นต้น

3) การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งภายในและภายนอก การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอกได้แก่ การถามถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อม ส่วนการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายใน ได้แก่ การถามสิ่งที่เกิดขึ้นภายในใจและในความรู้สึก เช่น ความพึงพอใจ ความสับสน ความสงสัย หรือความคิดต่างๆ การให้คุณค่า หรือการตัดสินใจ คำถามที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการคิด คือการใช้การถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายในโดยเชื่อมโยงกับการถามเพื่อให้ได้ข้อมูลภายนอก

การนำแนวคิดการชี้แนะไปปฏิบัติ

จากการวิจัยของ Avalos (2011) ซึ่งรวบรวมและสังเคราะห์ความรู้จากบทความที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาวิชาชีพครูที่พิมพ์ในวารสาร Teaching and Teacher Education ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2000-2010 จำนวน 111 บทความ แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการน การชี้แนะและกระบวนการคิด สะท้อนมาใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการสอนของครู โดยใช้ผลสะท้อนกลับ จากการบรรยายและการแลกเปลี่ยนมุมมองจากกลุ่ม รวมถึงการน กระบวนการคิด สะท้อนไปใช้ใน การพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสะท้อนความคิด ความรู้สึก ความเชื่อและความต้องการของครู ซึ่งการคิดสะท้อนจะช่วยสร้างอารมณ์ ความรู้สึกในการเปลี่ยนแปลง ส่วนใหญ่เครื่องมือที่ใช้ในการคิด สะท้อน คือ การประเมินตนเอง และการสะท้อนแฟ้มสะสมงานของโรงเรียน ซึ่งในบริบทของไทยได้มี การน การชี้แนะมาใช้ในการวิจัยและพัฒนาครู เช่น

วีณา กวีสุมบูรณ์ (2547) ได้นำแนวคิดการ ชี้แนะมาใช้ในการพัฒนากระบวนการชี้แนะทางปัญญาเพื่อส่งเสริมการพัฒนาปรัชญาการศึกษาส่วนบุคคลของครูประจำการระดับประถมศึกษา ซึ่ง กระบวนการนี้ ประกอบด้วยการพัฒนาการคิด สะท้อน 4 ด้าน คือ

- 1) การคิดสะท้อนขณะปฏิบัติงาน
- 2) การคิดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ผ่านมา แล้ว
- 3) การคิดสะท้อนถึงการปฏิบัติงานในอนาคต และ

4) การปฏิบัติงานตามแผนที่ได้จากการคิด สะท้อน ผลจากการทดลองใช้ กระบวนการนี้ พบว่า ครูมีทักษะในด้านการคิดสะท้อนการปฏิบัติงาน ของตน ทำความกระจ่างใน เป้าหมายการศึกษา และการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเป้าหมาย การศึกษาสูงขึ้น

ภษิต ประมวลศิลป์ชัย (2548) ได้นำวิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสานมาใช้ในการ พัฒนากระบวนการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ ในครูระดับ ประถมศึกษาของโรงเรียนศรีวิทยา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกระบวนการ มี 4 ขั้นตอน คือ

1) ให้ ความรู้เรื่องการคิดไตร่ตรองโดยใช้กิจกรรมสะท้อนความคิดผ่านการพูดคุย สทนาเป็นกลุ่ม

2) ให้ครู ประจำการฝึกปฏิบัติการคิดไตร่ตรองโดยใช้กิจกรรมสะท้อนความคิดผ่าน การเขียนบันทึกเหตุการณ์

3) ตรวจสอบและชี้แนะการคิดไตร่ตรองโดยใช้กิจกรรมสะท้อนความคิดผ่านการ พูดคุยสนทนาเป็น รายบุคคล และ

4) ประเมินผลการพัฒนาความสามารถในการคิดไตร่ตรองของครูประจำการ กลยุทธ์ ที่ใช้ในกระบวนการนี้ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การไตร่ตรองในภาระงานที่รับผิดชอบ 2) กลยุทธ์การ จัด กิจกรรมให้ครอบคลุมวิธีเรียนรู้ที่แตกต่าง 3) กลยุทธ์การเพิ่มความรู้อื่นๆ และ 4) การฝึกฝนอย่าง สม่าเสมอ ซึ่งกระบวนการในการพัฒนาครูด้วยวิธีการสะท้อนความคิดแบบผสมผสานนี้ ส่งผลให้ครูมี ความสามารถในการคิดไตร่ตรองเพิ่มขึ้น

การเขียนบันทึกเพื่อประเมินและพัฒนา

การเขียนเพื่อประเมิน (Written Assignment) การเขียนเพื่อประเมินการเขียน บันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Writing) Maughan and Webb (2001) ได้สรุปไว้ ว่าการเขียนเพื่อประเมิน คือการเขียนเพื่อสะท้อนผล สะท้อนความคิดในบริบททางวิชาการซึ่งมักจะ ครอบคลุมสิ่งต่อไปนี้

1. การมองย้อนกลับในบางเรื่อง (เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นประจำ อะไรที่เกิดขึ้นเสมอ ๆ ทั้งที่ไม่ได้ตั้งใจหรือไม่ใช่วัตถุประสงค์

2. การวิเคราะห์เหตุการณ์หรือความคิด (การคิดเชิงลึกและมองในมุมมองที่แตกต่าง และพยายามอธิบายด้วยรูปแบบ ทฤษฎีจากวิชาของตน

3. การคิดอย่างรอบคอบเกี่ยวกับเหตุการณ์หรือความคิดที่มีความหมายกับตนและ สอดคล้องกับผู้เรียน และหรือการฝึกอย่างเชี่ยวชาญ

การเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Writing) เป็นเสมือนการเขียน ข้อความทางวิชาการส่วนตัว พวกเราคิดว่าการเขียนเพื่อสะท้อนผลการเป็น การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน แต่ไม่ได้เขียนเจาะลึกเหมือนกับการเขียนสะท้อนผลการปฏิบัติที่ดีเช่นในระดับมหาวิทยาลัย

โครงสร้างการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective writing) ในการประเมินนั้นต้องการการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยต้องเขียนอย่างระมัดระวัง โดยควรมีโครงสร้าง ดังนี้

1. การบรรยาย (Description) เกิดอะไรขึ้น อะไรที่ต้องพิจารณาหรือสังเกต

2. การอธิบาย (Interpretation) อะไรคือสิ่งที่สำคัญ น่าสนใจ มีประโยชน์ ประเด็นเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เหตุการณ์ หรือความคิด จะอธิบายอย่างไร เช่น เกี่ยวกับทฤษฎี สิ่งๆ เหมือนกันเหมือนกันอย่างไร สิ่งที่แตกต่างกันอย่างไร

3. ผลที่ได้ (Outcome) เกิดการเรียนรู้อะไรจากการเรียนในครั้งนี้ อะไรมีความหมายสำหรับอนาคต

Zepeda (2012 : 191) การให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (Effective Feedback) ในการให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ ลักษณะของข้อมูลย้อนกลับที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ

1. เป็นข้อมูลสนับสนุนการทำกิจกรรมทั้งในด้านบวกและด้านลบ
2. มีร่องรอยสิ่งสนับสนุนที่ติดตามได้
3. ให้คุณค่ากับความรูสึกที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และการประเมินตนเองในเชิงบวก
4. ในการประเมินตนเองต้องเปิดเผยตนเอง ค้นพบตนเอง
5. ให้ความสำคัญกับประเด็นสำคัญ ๆ หลาย ๆ เรื่อง
6. บรรยายอย่างเที่ยงตรงว่าสังเกตเห็นอะไร
7. ถ้าข้อความหรือข้อมูลสนับสนุนไม่สำคัญหรือเป็นคำที่ซ้ำซาก ไม่ควรเก็บข้อความหรือคำพูดสนับสนุนที่มีความซ้ำซากจำเจ (Platitude)

8. จำแนกและอธิบายความคิดของครูและผู้สังเกตเห็นอย่างละเอียด

9. จัดกลุ่มข้อมูลที่ได้มาจากการสังเกต (กิริยา ท่าทางพฤติกรรม คำพูด ของครูหรือนักเรียน)

10. ตั้งวัตถุประสงค์ในการพัฒนาและกลยุทธ์ที่จะให้ในการพัฒนา
11. ให้ข้อชี้แนะกับครูเพื่อคิดถึงการสังเกตการณ์ในการสอนบทเรียนถัดไป
12. ตกลงและเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการชี้แนะให้ครูเห็นความสำคัญของกระบวนการสะท้อนการปฏิบัติ (Feedback)

สิ่งที่ควรหลีกเลี่ยงในการให้ผลสะท้อนการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ (Effective Feedback)คือ 1. สร้างข้อตกลงเกี่ยวกับครู 2. ให้ข้อมูลแก่ครูมาก ๆ (Overloading) ให้รายละเอียดของข้อมูลหลังการสังเกต ซ้ำ ๆ หลาย ๆ ครั้ง 3. การประเมินครูต้องมีความน่าเชื่อถือ 4. การเขียนอ้างอิงเกี่ยวกับครู และ 5. การตัดสินใจและการให้สัญลักษณ์การปฏิบัติว่าดีหรือไม่ดี

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Writing) สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการพัฒนาวิชาชีพได้โดยมีการให้ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective writing) โดยกำหนดประเด็นในการเขียน และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้โค้ชและผู้รับการโค้ชเขียนบันทึกเพื่อสะท้อนผลการโค้ชและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนของตนเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา

4. ระบบเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)

ความหมายของการเป็นพี่เลี้ยง

ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยมีพี่เลี้ยง (Mentor) ทำหน้าที่ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ แก่ครู ส่งเสริมครูให้สามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง จัดเป็นกระบวนการ

หนึ่งที่ใช้ในการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Training) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่สำคัญมาก

เฉลิมชัย พันธุ์เลิศ (2558 : 34) การพัฒนาบุคลากรที่เน้นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่ง (One-to-One Relationship) หรือเป็นกลุ่มย่อย โดยมีผู้ที่มีประสบการณ์ เรียกว่า พี่เลี้ยง (mentor) ดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีเข้ามาทำงานใหม่ หรือผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า เรียกว่า mentee (ผู้รับการฝึกจากพี่เลี้ยง) หรือ Protégé (ผู้รับการปกป้อง) โดยได้รับพัฒนาทั้งทางด้านวิชาชีพและเรื่องส่วนบุคคล ในวงการศึกษานิเทศศาสตร์การใช้การเป็นพี่เลี้ยง ได้หลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับกลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการฝึก เช่น ผู้บริหารดูแล ช่วยเหลือผู้บริหาร ครูที่มีประสบการณ์กับครูที่เข้ามาใหม่นักเรียนเก่งกับนักเรียนอ่อน เมื่อเน้นไปที่ การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นหลัก ระบบพี่เลี้ยงถือเป็นกิจกรรมการนิเทศแบบหนึ่ง

สุนน อมรวิวัฒน์ (2546 : 23) ได้กล่าวไว้ว่า “...โรงเรียนมีความต้องการคำแนะนำจากวิทยากรภายนอก หรือครูแกนนำภายในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการประยุกต์ทฤษฎีมาคอยช่วยเหลือ ชี้แนะ ติดตามตลอดกระบวนการ เราเรียกผู้ที่ยกย่องเป็นพี่เลี้ยง ช่วยแนะแนวทางเช่นนี้ว่า Mentor...ระบบ Mentor ล้วนมีบรรยากาศแห่งความเป็นกัลยาณมิตรมากกว่าการบังคับบัญชา ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบและวางแผนงานร่วมกัน ทดลอง สาธิต ด้วยการปฏิบัติจริง ประเมินผลตามพัฒนาการของงานอย่างปราศจากอคติ บรรยากาศ เช่นนี้สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยที่เน้นเมตตาธรรมต่อกัน

วัชร กสิณฤกษ์, 2548: 52 ได้สรุปไว้ว่า ในปัจจุบันมีการใช้คำว่า Mentor ในความหมายของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา หรือที่โดยทั่วไปใช้คำว่า Advisor ในส่วนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ที่จัดให้มีทุนส่งเสริมนักวิจัยรุ่นใหม่ ก็กำหนดเงื่อนไขว่าผู้ขอรับทุนต้องมีนักวิจัยพี่เลี้ยงทำหน้าที่ดูแลและให้ความช่วยเหลือ

รูปแบบของระบบพี่เลี้ยง

Miller (2002) ได้จัดกลุ่มของรูปแบบระบบพี่เลี้ยงอาจจัดโดยใช้เกณฑ์ในการแบ่งเป็น 4 แนวทาง ดังนี้

1. จัดกลุ่มตามเป้าหมายของโปรแกรม เป็นเป้าหมายหลักของโปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมเพื่อการพัฒนา (Developmental Mentoring) โปรแกรมที่สัมพันธ์กับการทำงาน (Workrelated Mentoring) และระบบพี่เลี้ยงเกี่ยวกับเนื้อหาสาระ (Subject-Focused Mentoring) การจัดแบ่งด้วยวิธีการนี้ไม่ชัดเจนนักเนื่องจากโปรแกรมส่วนใหญ่ก็เน้นไปเพื่อการพัฒนา อีกทั้งโปรแกรมจำนวนมากก็มีเป้าหมายหลายหลาย

2. จัดกลุ่มตามลักษณะของโปรแกรม จัดกลุ่มตามลักษณะของโปรแกรม ได้แก่ โปรแกรมแบบหนึ่งต่อหนึ่งหรือแบบกลุ่ม (One-to-One or Group Program) โปรแกรมแบบจัดเป็นกลุ่มเรียนรู้ มีการพบปะกันในสถานที่ทำงานหรือสถานที่สาธารณะ (Site-Based or Community Program) จัดตามความถี่ในการพบปะหรือความเข้มข้นของงาน เช่น การพบปะกันทุกสัปดาห์ ใช้เวลาร่วมกันเป็นปี (Long-Term Intensive Program) หรือการแบ่งตามโครงสร้างของโปรแกรม เช่น ลักษณะการส่งเสริมของพี่เลี้ยง การจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและ Mentee

3. จัดกลุ่มตามลักษณะของผู้เป็น Mentee ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เป็นวิธีการจำแนกง่าย ๆ ตามเป้าหมายในการพัฒนาว่าเป็นกลุ่มใด เช่น นักเรียนกลุ่มเสี่ยง (At-Risk Mentoring Program) นักเรียนชนกลุ่มน้อย (Minority Ethic Mentoring Program) กลุ่มธุรกิจ (Work Experience Mentoring Program)

4. จัดกลุ่มตามลักษณะของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง เช่น การนำบุคคลชุมชนเข้ามาเป็น พี่เลี้ยงให้กับนักเรียน (Community Mentoring Program) การให้บริษัทธุรกิจเข้ามาพัฒนาทักษะ การจัดการให้กับครู (Business Mentoring Program) ในการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้นักศึกษาที่มีประสบการณ์ดูแลนักศึกษาที่เข้ามาใหม่หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า (Student Mentoring Program) หรือจัดกลุ่มนักเรียนที่มีอายุหรือระดับชั้นเดียวกันให้ดูแลกันและกัน (Peer Mentoring Program) และรูปแบบการเป็นพี่เลี้ยงโดยครูในโรงเรียน (Teacher Mentoring Program)

การจัด กลุ่มตามลักษณะยังอาจจัดเป็นกลุ่มใหญ่ ๆ ได้ 2 กลุ่ม คือ โปรแกรมจากภายนอก (External Program) คือ พี่เลี้ยงมาจากองค์กรภายนอก และพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กรเอง (Internal Program) เมื่อพิจารณาเรื่องลักษณะความสัมพันธ์ในระบบพี่เลี้ยง Miller (2002) ยังเสนอการจัดกลุ่มระบบพี่เลี้ยงได้ 5 รูปแบบ ดังนี้

1. ระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม (Classic Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบหนึ่งต่อหนึ่งที่มีประสบการณ์จัดการส่งเสริม แนะนำแก่ผู้ที่ได้ดีกว่า หรือมีประสบการณ์น้อยกว่า มักเกิดขึ้นใน บริบทของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องที่สนใจ พี่เลี้ยงจะแสดงบทบาทในลักษณะของแม่แบบ (Role Model) และดูแลผู้ที่อยู่เป็นพิเศษ ในอดีตเป็นรูปแบบที่ผู้ที่เชี่ยวชาญให้ความดูแลผู้ที่มาฝึกงาน ในสถานประกอบการ ในปัจจุบันเป็นไปในลักษณะของพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ที่มีความใกล้ชิด และเป็นกัลยามิตรมากขึ้น

2. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่ม (Individual-Team Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่ผู้รับการดูแลกลุ่มเล็กๆ มองหาผู้ให้ความช่วยเหลือ แนะนำเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคล โดยพี่เลี้ยงมักเป็นผู้ที่ได้รับความนับถือ มีประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้อง และเข้าใจความคาดหวังของผู้ที่ดูแลอยู่ รูปแบบนี้จะช่วยให้กลุ่มบุคคลได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้ด้วย นอกเหนือจากรับจากพี่เลี้ยง

3. ระบบพี่เลี้ยงแบบเพื่อนกับเพื่อน (Friend-to-Friend Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และการปฏิบัติงาน รวมทั้งเหมาะสมกับกลุ่มที่ไม่ค่อยวางใจกับผู้ที่ใหญ่กว่า เป็นความสัมพันธ์ในแนวระนาบจากกลุ่มคนที่เท่าเทียมกันมากกว่า

4. ระบบพี่เลี้ยงแบบกลุ่มเพื่อน (Peer-Group Mentoring) เป็นความสัมพันธ์แบบกลุ่มเพื่อนคล้ายกับแบบที่ 3 ระบบแบบเพื่อนกับเพื่อน แต่มักใช้ในบริบทของประเด็นที่ต้องการพัฒนาเป็น พิเศษ เช่น กลุ่มที่ต้องการเลิกยาเสพติด

5. ระบบพี่เลี้ยงที่มีความสัมพันธ์กันระยะยาว (Long-Term Relationship Mentoring) เป็นความสัมพันธ์ที่คล้ายกับระบบพี่เลี้ยงแบบดั้งเดิม แต่ใช้กับกลุ่มที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก และท้าทาย อำนวย ใช้กับงานที่ต้องใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจ สำหรับบริบทประเทศไทย โดยเฉพาะด้านการพัฒนาครู รูปแบบของการเป็นพี่เลี้ยงใน สถานศึกษา มักมีพี่เลี้ยงตาม

ธรรมชาติ กล่าวคือ นอกจากครูที่มีอายุราชการมาก มีประสบการณ์ในการสอนมาเป็นพี่เลี้ยงแก่ครูคนอื่นในด้านต่างๆ ซึ่งอาจให้คำแนะนำทั้งทางด้านวิชาการ การจัดเรียนการสอน และการดำเนินชีวิต ในแง่ของการสอนก็อาจจะมีคนอื่น ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชานั้น ๆ หรือวิธีการสอนที่จะเป็นแบบอย่างและให้คำแนะนำแก่ครูคนอื่นได้ แต่ยังไม่เป็น ระบบหรือโครงสร้างที่ชัดเจน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นรูปแบบพี่เลี้ยงที่อยู่ภายในองค์กรเอง (Internal Program) ส่วนรูปแบบพี่เลี้ยงจากภายนอก (External Program) ในเชิงโครงสร้างก็คือบทบาทของ ศึกษานิเทศก์ ซึ่งบทบาทส่วนหนึ่งทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงด้วย

อย่างไรก็ตามก็ยังคงมีความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ของพี่เลี้ยงกับบทบาทอื่น ๆ ด้วย เช่น การอบรม (Trainer) การให้คำปรึกษา (Counseling) การชี้แนะ (Coaching) ซึ่งนำเสนอในหัวข้อต่อไป

บทบาทของพี่เลี้ยง

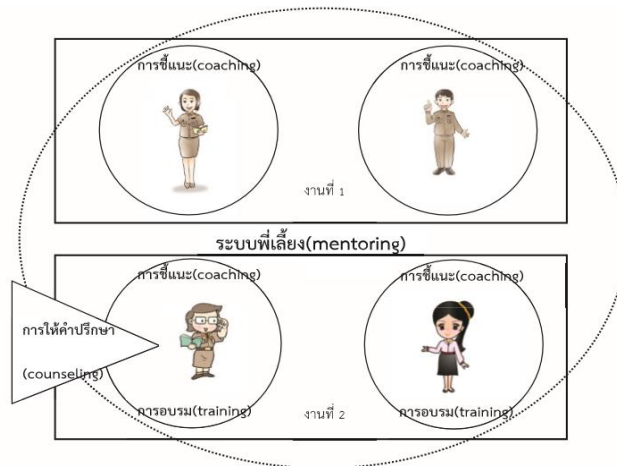
Thrope and Grifford (2003) อธิบายบทบาทของการเป็นพี่เลี้ยงโดยเปรียบเทียบกับบทบาทของการชี้แนะว่า การเป็นพี่เลี้ยงจะครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ โดยกว้างหรือทั่วไป ส่วนการมุ่งไปพิจารณาที่ทักษะหรือการทำงานบางเรื่องบางประเด็นเป็นการเฉพาะ จะถือเป็นบทบาทของการชี้แนะ (Coaching) พี่เลี้ยงมักช่วยพัฒนาบุคลากรในองค์กรโดยเฉพาะกลุ่ม หรือช่วยเป็นรายบุคคล ซึ่งปกติพี่เลี้ยงมักเป็นผู้มีประสบการณ์มากกว่า หรือมีความสามารถเฉพาะทางที่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่นได้ และเป็นที่เคารพนับถือ ซึ่งต่างจากผู้ชี้แนะ คือ

- 1) พี่เลี้ยงมักมีตำแหน่งหรือสถานะสูงกว่าผู้รับการชี้แนะ ในขณะที่ผู้ชี้แนะไม่จำเป็นต้องมี อาวุโสหรือสถานะที่สูงกว่า
- 2) ในเรื่องความสัมพันธ์ พี่เลี้ยงเป็นแบบอย่างในการทำงาน ในขณะที่ผู้รับการชี้แนะไม่จำเป็นต้องเลียนแบบผู้ชี้แนะก็ได้
- 3) พี่เลี้ยงมักดูแลโดยทั่วไปทั้งเรื่องการดำเนินชีวิตและการทำงาน ในขณะที่การชี้แนะเกี่ยวข้องกับบางเรื่องบางประเด็น

ในส่วนของการให้คำปรึกษา (Counseling) ผู้ให้คำปรึกษามักมีลักษณะคล้ายผู้ชี้แนะ แต่ผู้ให้ คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือบุคคลในปัญหาที่มีความเฉพาะลงไปอีก เน้นเรื่องของอารมณ์ จิตใจมากกว่าเรื่องความสามารถที่แสดงออกมาในการทำงาน ผู้ให้คำปรึกษาจะมองประเด็นของสาเหตุที่ทำให้เกิดขึ้นในปัจจุบัน ค้นหาสาเหตุจากอดีตที่เป็นต้นตอของปัญหา ในขณะที่การชี้แนะ จะมองไปอนาคตข้างหน้า เริ่มจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและวางแผนเพื่อพัฒนาตามที่ตกลงร่วมกันกับผู้รับการชี้แนะ ในสถานที่ทำงานบุคคลจะแสวงหาที่ปรึกษาถ้าเขาประสบปัญหาด้านสภาวะของอารมณ์และจิตใจ ในขณะที่ต้องการผู้ชี้แนะเมื่อต้องการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อย่างไรก็ตามแม้ว่าบทบาทของพี่เลี้ยง (Mentor) ผู้ชี้แนะ (Coacher) และผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) จะแตกต่างกัน แต่ในบริบทของการจัดการศึกษาของไทยนั้น บทบาทของบุคคลเหล่านี้ ไม่ได้แยกอย่างชัดเจน กล่าวคือในบางกรณีผู้ที่ทำหน้าที่เหล่านี้มักเป็นบุคคลคนเดียวกัน หรืออาจเป็น คนละคนกัน ให้ลองนึกถึงว่า ในสถานที่ทำงาน ในยามที่เราไม่สบายใจ มีปัญหาหรือความเครียด เรามัก นึกถึงบุคคลที่เราอยากขอ คำปรึกษา รับฟังทุกซอ้นของเรา ทำให้เราสบายใจ ให้สามารถฟันฝ่าปัญหา และทำงานต่อไปได้ ซึ่งเราอาจเรียกบุคคลนี้ว่าเป็น “ผู้ให้คำปรึกษา” ในบางโอกาสที่เราติดขัดเรื่องการทำงาน ต้องการรับ

คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์ ที่เคยพบประสบปัญหานั้นมาก่อนและได้พบทางแก้ไข เราก็อาจเรียกบุคคลนั้นว่าเป็น “พี่เลี้ยง”

ในบางกรณีเราอยากพัฒนาความสามารถในการสอนในบาง เรื่อง เราอาจรับคำชี้แนะจากบุคคลที่เราเชื่อว่าเขาจะช่วยเหลือเราได้ อาจไปสังเกตการสอน หรือให้เขามาช่วยเหลือในบางคราวจนกระทั่งเราสามารถจัดการเรียนการสอนในเรื่องนั้น ๆ เราก็จะเรียกบุคคล ที่ว่า “ผู้ชี้แนะ” ซึ่งเราอาจมีทั้งผู้ให้คำปรึกษา พี่เลี้ยง และผู้ชี้แนะ รวมอยู่ในตัวบุคคลคนเดียวกัน แต่ใน บางกรณีโดยเฉพาะ “ผู้ชี้แนะ” ก็อาจจะมีได้หลาย ๆ คน ครูบางคนเก่งในเรื่องสอนทักษะกระบวนการ กลุ่ม บางคนเชี่ยวชาญเรื่องการผลิตสื่อ บางคนเราอาจขอรับคำชี้แนะเรื่องการใช้เทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนการสอน ฯลฯ รวมทั้งบางกรณีก็จัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานไปด้วยก็ได้ ซึ่งบุคคลที่ ๓ หน้าที่และบทบาทเหล่านี้จะมาช่วยให้การสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ให้เกิดการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนได้โดยสรุปหาก ประมวลบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ข้างต้นเป็นแผนภาพ จะได้ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการชี้แนะ การอบรม ระบบพี่เลี้ยง และการให้คำปรึกษา
ที่มา : ปรับปรุงจาก Hopkins Thompson. 2003

พี่เลี้ยงในฐานะที่เป็นบุคคลสำคัญในขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) มีเอกสารที่กล่าวถึงบทบาทในการดำเนินงานไว้ ได้แก่ Harvard Business Essential (2005) และ Geigoriu and Hopkins ได้อ้างถึงงานของ Karm (1988) ที่เป็นผู้กำหนดลักษณะงานและความรับผิดชอบของพี่เลี้ยง โดยจัดแบ่งเป็น 2 ด้านคือ การพัฒนาเกี่ยวกับอาชีพ (Career Functions) และการพัฒนาจิตวิทยา (Psychosocial Personal Functions) ดังตาราง 2

ตาราง 2 บทบาทการส่งเสริมของพี่เลี้ยง (Developmental Mentoring Functions)

Career Functions การส่งเสริมเพื่อการพัฒนา ด้านอาชีพ	Psychosocial Personal Functions การส่งเสริมในด้านจิตวิทยา
Sponsorship : การสนับสนุนส่งเสริม	Role Modeling : แบบอย่างของพฤติกรรม เจต คติและค่านิยมที่นำไปสู่ความสำเร็จในองค์กร
Coaching : สอนและให้ข้อมูลป้อนกลับ	Acceptance and Confirmation : ส่งเสริมและ ให้เกียรติ
Protection : ปกป้อง ช่วยเหลือ	Counseling : ช่วยเหลือในการจัดการปัญหา เกี่ยวกับงานอาชีพ
Challenging Assignment : ส่งเสริมให้คิดและ กระทำด้วยวิธีการใหม่ ๆ กระตุ้นให้แสดง ความสามารถออกมา	Friendship : ให้ความเอื้ออาทร
Exposure and Exposure and Visibility : กำกับให้แสดง ความสามารถระดับที่สูงขึ้น	

การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง

แนวคิดสำหรับการนำไป พัฒนาระบบการเป็นพี่เลี้ยงในการชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพได้
ดังนี้

Hopkins-Thompson (2000) ให้ข้อคิดในการเริ่มต้นพัฒนาโปรแกรมพี่เลี้ยงหรือ
การชี้แนะอย่างเป็นทางการว่า ควรมีการวางแผนอย่างรอบคอบ พิจารณาความต้องการขององค์กร และ
บุคคลที่เกี่ยวข้อง โปรแกรมควรได้รับความเห็นชอบจากองค์กร การวางแผนเป้าหมายในการพัฒนาให้
ชัดเจน การกำหนดเส้นทางในการพัฒนา

Wunach (1994) ให้แนวทางในการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงทางการศึกษา ไว้ดังนี้

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ภายใต้เป้าหมายและพันธกิจของสถาบัน การพัฒนาระบบ
พี่เลี้ยง จากการนิยามระบบพี่เลี้ยง ศึกษากรอบแนวคิดของระบบให้ชัดเจน
- 2) การคัดเลือกและจับคู่ระหว่างพี่เลี้ยงและผู้ให้ความช่วยเหลือ การคัดเลือกพี่
เลี้ยงที่มีความกระตือรือร้น การจับคู่พี่เลี้ยงและผู้ที่มีความช่วยเหลือ
- 3) ฝึกอบรมพี่เลี้ยงให้สอดคล้องกับเป้าหมายของระบบพี่เลี้ยง ทำความเข้าใจกับ
ลักษณะและธรรมชาติของการทำงาน พี่เลี้ยงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน การบริหารเวลา และ
วิธีการจัดการกับความขัดแย้ง
- 4) ประเมินผลผลิตของระบบพี่เลี้ยง โดยประเมินจากสถานการณ์ กระบวนการ
ใน ระบบพี่เลี้ยง การวิเคราะห์เพื่อหาสาเหตุ (Expost Facto Design) เช่น รายงานตนเอง
การสัมภาษณ์

Thody (1997) ได้เสนอแนะการดำเนินการโครงการระบบพี่เลี้ยง โดยกลุ่มพี่เลี้ยงทำหน้าที่ ดูแลผู้บริหารโรงเรียนให้พัฒนาสมรรถภาพในการบริหาร ดังนี้

- 1) การเลือกพี่เลี้ยง การให้คนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยงด้วยวิธีการให้อาสาสมัคร แต่ก็ควรมีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ การเป็นผู้มีความสามารถในการชี้แนะผู้อื่นได้
- 2) การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล
- 3) การดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยจัดให้สัมพันธ์กับความต้องการในการพัฒนา มีการเก็บข้อมูลการประชุมและผลการเรียนรู้
- 4) การดำเนินการงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ตามเวลาที่กำหนดไว้และมีการเก็บ ข้อมูลผลการดำเนินการด้วยอนุทินหรือวิธีการอื่น ๆ
- 5) การประชุมเพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนรู้จากการดำเนินงาน ในช่วงที่ดำเนินการด้วยตนเอง
- 6) การรวมกลุ่มเพื่อประเมินและสนับสนุนกันและกัน เป็นการประชุมกลุ่มพี่เลี้ยง เพื่อ แลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน

Manning (2005) ได้นำเสนอยุทธวิธีระบบพี่เลี้ยงต่างอายุ (Crass-Age Mentoring Strategy) เป็นการให้นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษได้ดูแลและเป็นพี่เลี้ยงนักเรียนทั่วไป เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของทั้งนักเรียนที่เป็นพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล ซึ่งมีกระบวนการดังนี้

1. การร่วมมือกันกับนักการศึกษาอื่นในระยะเริ่มแรก ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครองและนักเรียน ควรได้รับการให้ภาพการทำงานของยุทธวิธีที่จะใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการนำไปใช้จะประสบความสำเร็จได้ ครูควรได้ร่วมประชุมกับผู้บริหารเพื่ออธิบายวิธีการและประโยชน์ที่ได้แก่นักเรียนที่มีความสามารถพิเศษและนักเรียนทั่วไป เพื่อความเห็นชอบควรมีจดหมายอธิบายไปยังโรงเรียนและผู้ปกครองเพื่อให้เข้าร่วมโครงการ ผลตอบสนองที่ได้ควรศึกษา และใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนการประชุมร่วมกับครูที่สนใจ
2. การรับสมัครพี่เลี้ยงที่มีศักยภาพ เด็กที่มีความสามารถพิเศษในห้องเรียนต่าง ๆ ได้รับการทาบทามให้เข้าร่วมโครงการ อาจใช้การประกาศและอธิบายตัวโครงการ หรือเข้าไปทาบทามอย่างไม่เป็นทางการในชั้นเรียน จุดที่ศึกษาเน้นไปที่เรื่องความเป็นผู้นำ (Leadership) เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนตัวโครงการ ในทางกลับกันทักษะความเป็นผู้นำควรบูรณาการเข้ากับการสอนสังคม ศึกษา โดยเพื่อให้ผู้เรียนได้ใช้ในการดำเนินการตามโครงการ
3. การจับคู่พี่เลี้ยงกับผู้รับการดูแล (Mentee) เพื่อให้มั่นใจว่ายุทธวิธีจะประสบความสำเร็จนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษควรได้รับการรับเลือกด้วยความสมัครใจ ผู้ปกครองและครูสนับสนุน รวมทั้งมีวุฒิภาวะ ในกรณีของเราได้รับความร่วมมือจากครูปฐมวัย สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการเลือกพี่เลี้ยงและผู้รับการดูแล คือ ลักษณะส่วนบุคคล สติการเรียนรู้ ลักษณะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะอื่นที่ควรนำมาอภิปรายเชิงลึกเพื่อให้มั่นใจว่าในการจับคู่นั้นมีความเหมาะสมที่สุด
4. การจัดการอบรมและการทำความเข้าใจแผนการทำงาน ครูควรจัดประชุมพี่เลี้ยงที่ได้รับเลือกและอธิบายโครงการให้ทราบ โดยอาจอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในขณะที่อบรม
5. การวางแผนให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้เกิดความแน่ใจถึงคุณภาพของประสบการณ์ ครู ที่ดูแลโครงการอาจมีการพูดคุยกับนักเรียนพี่เลี้ยง การประชุมอย่างไม่เป็นทางการกับครู ข้อมูล ป้อนกลับทั้งที่เป็นคำพูดหรือบันทึกจากผู้ปกครองของทั้งนักเรียนพี่เลี้ยงและนักเรียนที่รับ

การดูแล การถามคำถาม วัดพัฒนาการเป็นผู้นำของพี่เลี้ยง ความรู้ และทักษะทางสังคมของนักเรียน พี่เลี้ยง เก็บบันทึก (Anecdotal Journal) บันทึกของพี่เลี้ยงจากการประชุมเดี่ยว (Individual Conference) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting) มาวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหาในการดำเนินการ และแสวงหา วิธีการแก้ปัญหา

6. การเสนอผลการดำเนินการ เมื่อสิ้นสุดโครงการ นักเรียนที่เป็นพี่เลี้ยงนำเสนอ บันทึก ฉบับสมบูรณ์ ที่มีทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น ประสบการณ์การเป็นครูที่ดูแลโครงการ ถ้าเป็นไปได้ อาจ มีการประชุมร่วมกับผู้ปกครองในสิ้นปีการศึกษา

7. การประเมินผล ในขั้นสุดท้ายคือ การประเมิน บันทึกของพี่เลี้ยงจะได้รับการ ประเมิน โดยครูที่ดูแล เพื่อให้ได้แนวคิดสำหรับการนำโครงการไปใช้ในอนาคต การประเมินความรู้ทาง วิชาการของเด็ก ใช้การสังเกตอย่างไม่เป็นทางการ และการประเมินทักษะทางภาษา ทักษะความเป็น ผู้นำประเมินจากการประชุมร่วมกับนักเรียน การสังเกตระหว่างทำกิจกรรม

Miller (2002) ได้เสนอกระบวนการดำเนินการเกี่ยวกับพี่เลี้ยงที่เป็นบุคคลภายนอก สถานศึกษา ให้เข้ามาสนับสนุนการจัดการศึกษา ดังนี้

1. การคัดเลือกคนเข้ามาเป็นพี่เลี้ยง (RECRUITMENT) การคัดเลือกพี่เลี้ยงจาก ภายนอก (External Mentor) จากชุมชนในท้องถิ่น อาจเป็น นักธุรกิจ ประชนอาวุโส นักเรียน หรือ สมาชิกในชุมชน ในการตัดสินใจมาเป็นอาสาสมัครมักมี กระบวนการอยู่ 2 ขั้นตอน (Jucovy. 2001 ; อ้างอิงมาจาก Miller. 2002) คือ การให้บุคคลเหล่านั้นได้คิด เกี่ยวกับการมาเป็นอาสาสมัครในครั้งนี้ โดยการนำเสนอเหตุการณ์หรือแรงจูงใจที่กระตุ้นให้เข้ามามี ส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์หรือการให้ ข้อมูลที่ช่วยให้ทำความเข้าใจการงานที่จะมาทำ หน้าที่พี่เลี้ยง และขั้นตอนสุดท้ายคือ บุคคลที่อาสาเข้า มาทำงานมีความตระหนัก สนใจในโปรแกรม และตระหนัก ให้เห็นค่าของตนในฐานะเป็นบุคคลที่จะเข้ามา ช่วยเหลือในการพัฒนางานได้

2. แผนงานการรับสมัคร (RECRUITMENT PLANS) Jucovy (Jucovy. 2001 ; อ้างอิงมาจาก Miller. 2002) ได้แนะนำองค์กรในการวางแผนการรับสมัคร เข้า มาเป็นพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

2.1) บันทึกจำนวนของพี่เลี้ยงที่ต้องการรับสมัครและวันสุดท้ายของการรับ สมัคร

2.2) วางแผนตารางเวลาจากการรณรงค์เพื่อรับสมัครไปจนถึงการเริ่มต้น โปรแกรมพี่เลี้ยง

2.3) กำหนดความรับผิดชอบของทีมงานในกิจกรรมแต่ละกิจกรรมในตาราง เวลา กำหนดความต้องการทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ งบประมาณ และเวลาของทีมงานใน การใช้แผนงาน

2.4) กำหนดเกณฑ์สำหรับพี่เลี้ยงและคุณลักษณะที่ต้องการ

2.5) กำหนดจุดเด่นหรือองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้พี่เลี้ยงสนใจเข้ามามีส่วน ร่วมกับโปรแกรม

2.6) พัฒนารายละเอียดของงานที่พี่เลี้ยงต้องรับผิดชอบ

2.7) สร้างสรรค์ข่าวสารเกี่ยวกับการรับสมัครและพัฒนาเอกสารให้น่าสนใจ

2.8) สร้างสรรค์วิธีการนำเสนอที่จะใช้สื่อสารกับชุมชน

2.9) ตัดสินใจเลือกยุทธวิธีในการคัดเลือกพี่เลี้ยง

2.10) กำหนดวิธีและประสานกับองค์กรที่จะให้พี่เลี้ยงเข้าไปทำงาน

3. การฝึกอบรม ประเภทของเนื้อหาที่ใช้ในการฝึกอบรมที่เลี้ยงและกระบวนการ
อบรมที่ใช้ มีจุดหมาย 3 ประการของการฝึกอบรมที่เลี้ยงคือ (Golden and Sims. 1999 ; อ้างอิง
มาจาก 2002)

1) เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์และบริบทของโปรแกรมที่เลี้ยง และข้อมูลพื้นฐาน
ของ กลุ่มเป้าหมาย

2) เพื่อให้เข้าใจในข้อกำหนดและขั้นตอนของโปรแกรม

3) เพื่อพัฒนาทักษะของที่เลี้ยง แบบของการฝึกอบรม (Training Style)
สำหรับการพัฒนาที่เลี้ยงนั้น เนื่องจากที่เลี้ยงต้อง ทำงานกับกลุ่มเป้าหมายในลักษณะตัวต่อตัวหรือกับ
กลุ่มย่อย ๆ การฝึกอบรมจึงควรมีลักษณะแบบไม่ เป็นทางการ สามารถโต้ตอบ (Interactive) กันได้
และเรียนผ่านการลงมือปฏิบัติ มีคำแนะนำเกี่ยวกับ ฝึกอบรมดังนี้ (Lauland. 1998 ; อ้างอิงมา
จาก Miller. 2002)

1) ประสบการณ์ที่ผ่านมา เป็นฐานข้อมูลสำคัญที่จะนำมาใช้ทำการฝึกอบรม

2) การประชุมที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างกัน

3) การใช้วิธีการที่หลากหลายช่วยให้กิจกรรมการอบรมน่าสนใจและมี
ความหมาย เช่น บทบาทสมมติ กรณีตัวอย่าง แบบฝึกหัด การอภิปราย

4) ที่เลี้ยงฝึกทักษะที่มีอยู่และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ขึ้นมาได้ การพัฒนา
ระบบที่เลี้ยงที่เข้าร่วมในการพัฒนางาน ในขั้นตอนของกระบวนการฝึกอบรมมี ความจำเป็นที่ต้อง
เตรียมการให้ที่เลี้ยงได้รับการพัฒนาก่อนเข้าร่วมกระบวนการทำงาน มีตัวอย่างดังนี้

วิธีการและเทคนิคสำหรับที่เลี้ยง

Moore (2001) ได้ให้ข้อความรู้เกี่ยวกับระบบที่เลี้ยงครูไว้ว่า วิธีการและเทคนิคสำหรับ
ที่เลี้ยง เป็นเครื่องมือสำคัญของที่เลี้ยงใช้ทำงานกับครูหรือผู้รับ การดูแล งานวิจัยที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า
ครูส่วนใหญ่เรียนรู้จากวิธีการสอนจากวิธีที่ครูของตนเองใช้สอนมา ครูจึงคิดกลับไปยังประสบการณ์ใน
ห้องเรียนในวัยเด็กที่ตนเองเคยได้รับมา แล้วนำไปใช้ในการสอนของตน ถ้ามีประสบการณ์การสอนที่
เป็นตัวอย่างที่ดีจำนวนมากก็ย่อมนำมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ หากมีจำนวนน้อยหรือมี
ตัวอย่างที่ไม่ดีมามาก ก็จะเป็นอุปสรรคในการจัดการเรียนรู้ ด้วยเหตุนี้ระบบ ที่เลี้ยงครูจึงเข้ามาช่วย
ส่งเสริมให้เกิดการปฏิรูปการสอน ช่วยต้าน “ความรู้เดิม” ที่ผิดพลาดคลาดเคลื่อน ช่วยให้ครูรู้สึก ผ่อน
คลาย แสวงหาทางเลือกใหม่ และพัฒนาไปในแนวทางที่เหมาะสม มีงานวิจัยพบว่าครูที่ได้รับการ
ช่วยเหลือในการจัดการเรียนการสอนน้อยมักลาออกจากงานเร็วกว่าคนอื่น หรือ “หมดไฟ” ในการ
ทำงานไปเลย ระบบที่เลี้ยงครูจึงช่วยเหลือครู ให้ได้ทบทวนประสบการณ์ของตนเอง ส่งเสริมครูให้มี
ความชัดเจนเกี่ยวกับการสอนของตนเองมากขึ้น และได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทำในสิ่งที่ดีกว่า
หรือแตกต่างออกไป ระบบที่เลี้ยงครูควรเป็นไปลักษณะที่ไวต่อความรู้สึกและเอื้ออาทร (SENSITIVITY
AND CARE) เคล็ดลับในการทำงานที่ช่วยให้ดำเนินไปตามแนวทางที่ถูกต้อง มีดังนี้

1) ไวต่อจังหวะก้าวการเรียนรู้ของครู ผู้ใหญ่เรียนรู้ในอัตราที่แตกต่างกัน การทำงานจึง
ต้องจัดให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละคนอย่างใส่ใจและเข้าใจ โปรดระลึกว่าเรากำลัง
เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตามลำดับเป็นเวลานานแล้ว จึงจำเป็นต้องอาศัย
เวลาและฝึกวิธีที่ไม่เรียนหรือละทิ้งความรู้ชุดเดิม (Unlearn) หรือการเรียนรู้เรื่องเดิมด้วยมิติของ การ
เรียนรู้ใหม่ (Relearn)

2) การคาดหวังงานหรือการตอบสนองต่องาน (HIGH-QUALITY WORK AND RESPONSE) ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่บางทีเกิดขึ้นเล็กน้อยมาก และอภิปรายในทุกความพยายามที่เกิดขึ้น เมื่อไปถูกทาง ทั้งครูและพี่เลี้ยงครูจะรู้ว่ามันเกิดขึ้นแล้ว พิจารณาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างสงบ ให้มากกว่าการตั้งมาตรฐานที่สูงเกินไป ถ้าพฤติกรรมหรือการปฏิบัติยังไม่เป็นไปตามที่ตั้งหวังไว้ ให้ชื่นชมกับความสำเร็จเล็ก ๆ ทำงานต่อไปและทำรักษาเป้าหมายที่ถูกต้องนั้นเอาไว้ก็ทำงานต่อไป

3) การถามคำถามปลายเปิด (Open-Ended Question) เมื่อได้พูดคุยถึงการเปลี่ยนแปลง ควรถามคำถามที่ให้มากกว่าเพียงคำตอบเดียว พี่เลี้ยงครูจะเป็นแม่แบบ (Modeling) ว่า การเป็นครูควรมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนอย่างไร เหมือนกับที่พยายามช่วยให้ครูสะท้อนการพัฒนาของตนเอง

4) ใช้วิธีการสะท้อนและทำซ้ำ (Reflection and Repetition) การช่วยให้ครูพิจารณา สิ่ง ที่กระทำอยู่ (Watch) และไตร่ตรองการเรียนรู้ (Reflect) ของตนเอง ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และ อารมณ์ความรู้สึก ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

การเริ่มต้นโปรแกรมพี่เลี้ยงครู ควรเริ่มด้วยการพูดคุยกับคณะทำงาน อธิบายว่าระบบพี่เลี้ยงว่าจะมีประโยชน์อย่างไร และจะเริ่มต้นอย่างไร ขอให้ผู้เป็นอาสาสมัครที่จะเป็นพี่เลี้ยงครู และครูผู้สอนร่วมกันอภิปรายหาประเด็นการพัฒนาการเรียนการสอนที่ต่างมีความมั่นใจพอที่จะร่วมกันพัฒนาให้ดีขึ้น การสังเกตการสอนของครูแต่ละคน ควรเริ่มที่การสังเกตครูแต่ละคน ในชั้นเรียน โดยใช้เวลา อย่างน้อยเป็นเวลา 1 ชั่วโมง เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ใดควรเป็นพี่เลี้ยงของครูคนนั้น และพี่เลี้ยงก็อย่าทักท้วง เอาว่าได้เข้าใจการสอนของครูผู้นั้นทั้งหมดแล้ว เพราะความเป็นจริงอาจต้องใช้เวลาอย่างน้อยร่วม เดือน ที่จะเข้าใจสภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งหมดของครูผู้นั้น ใช้วิธีการประเมินตนเองอย่างง่าย ที่ช่วยให้ครูระบุเกี่ยวตนเองในเรื่อง จุดเด่น ความสนใจ และสาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา โดยถามคำถามในลักษณะดังนี้

(1) สาขาวิชาอะไรในหลักสูตรที่คุณรู้สึกชอบเป็นพิเศษที่วางแผนและทำการสอน

(2) สาขาวิชาอะไรที่คุณรู้สึกว่าต้องการแนวความคิดหรือข้อมูลเพิ่มเติม

(3) การเรียนรู้ในชั้นเรียน แบบใด ที่นักเรียนชอบ อาจถามนักเรียนว่าทำไมจึงชอบ

ระบุจุดเด่น และสาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา โดยเข้าไปสนทนากับครูแต่ละคนเกี่ยวกับกระบวนการครูพี่เลี้ยง เพื่อเลือกสาขาวิชาหรือเรื่องที่จะทำงานร่วมกัน เป็นวิธีการที่ดีที่เลือกจุดเน้นเพียงบางด้านที่เป็นจุดเน้น (Focus) ในการพัฒนาไปสู่ความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุป แล้วระบบพี่เลี้ยงครู (Mentoring System) ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เป็น ระบบการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SCHOOL-BASED DEVELOPMENT) เน้นที่การพัฒนาครูที่เป็นรายบุคคลหรือกลุ่มย่อย ๆ โดยฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ประสบการณ์หรือมีความรู้ เรียกว่าพี่เลี้ยง (Mentor) กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับการพัฒนาดังกล่าว เรียกว่า ผู้รับการช่วยเหลือดูแล (Mentee) มาทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่องเป็นเวลานาน (CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT) โดยพัฒนาครอบคลุมทั้งเรื่องส่วนบุคคลและความรู้ความสามารถทางด้านวิชาชีพ เป็นกระบวนการที่เอื้อให้ครูบรรจุใหม่หรือผู้ที่เข้ารับการทำงานใหม่ ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความ ทางด้านวิชาชีพอย่างเป็นระบบ โดยใช้กลไกสำคัญคือ การฝึกให้คิดไตร่ตรองการเรียนรู้หรือการทำงาน (Learning Reflection) การที่จะทำให้ระบบพี่เลี้ยงมีคุณภาพจึงต้องมีการพิจารณา เชิงระบบตั้งแต่การสรรหาพี่เลี้ยง การพัฒนาพี่เลี้ยง และระบบการทำงานร่วมกันระหว่าง พี่เลี้ยงและ ครู ซึ่งในกระบวนการพัฒนาดังกล่าวนั้น ยัง

อาศัยชุดความอื่น ๆ เข้ามาสนับสนุนได้แก่ความรู้เกี่ยวกับ ธรรมชาติของผู้เรียน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนกระบวนการหรือวิธีการในการ พัฒนาครูแบบอื่น ๆ ได้แก่ การชี้แนะ (Coaching) การให้คำปรึกษา (COUNSELING) จึงจะทำให้ระบบ การเป็นพี่เลี้ยงมีคุณภาพ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเรื่องของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) พี่เลี้ยง หรือ Mentor จัดว่าเป็นกลุ่มบุคคลสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อน คุณภาพให้ชุมชนการเรียนรู้ของครูสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แนวคิด หลักการและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา

ในแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา มีผู้กล่าวถึงแนวคิด หลักการ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ ไว้หลากหลายโดยผู้เขียนสรุปได้ดังนี้

ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสข (2552) น าเสนอความเชื่อพื้นฐานในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา 2 ประการ และหลักจิตตปัญญา 7 หรือ 7 C's ดังนี้

ความเชื่อประการที่ 1 คือ ความเชื่อมั่นในความเป็นมนุษย์ โดยเชื่อมั่นว่ามนุษย์มี ศักยภาพในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

ความเชื่อประการที่ 2 คือ กระบวนทัศน์องค์รวม โดยมีมุมมองที่เห็นความจริงของธรรมชาติที่เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่ง มนุษย์และสรรพสิ่งต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งของมันและกัน

หลักจิตตปัญญา 7 ประการ ได้แก่

1) การพิจารณาด้วยใจอย่างใคร่ครวญ (contemplation) คือ การเข้าสู่สภาวะ จิตที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ทำงานอย่างใคร่ครวญ ทั้งในด้านพุทธิปัญญา ด้านระหว่าง บุคคล และด้านภายในบุคคล โดยใคร่ครวญด้วยกาย ใจ ความคิด และจิตวิญญาณ

2) ความรักความเมตตา (compassion) คือ การสร้างบรรยากาศของความรัก ความเมตตา ความไว้วางใจ ความเข้าใจและยอมรับ รวมทั้งการเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน บนพื้นฐาน ของความเชื่อมั่นในศักยภาพของความเป็นมนุษย์และความจริงใจอย่างที่สุด น าไปสู่พื้นที่การเรียนรู้ ที่ปลอดภัย เกิดความรู้สึกไว้วางใจ กล้าแสดงความรู้สึกของตน กล้าทดลองสิ่งใหม่ๆ และกล้าเผชิญ ความจริง

3) การเชื่อมโยงสัมพันธ์ (connectedness) คือ การบูรณาการการเรียนรู้ในแง่มุมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวม เชื่อมโยงกับชีวิตและสรรพสิ่งต่าง ๆ ในธรรมชาติ โดยออกแบบการเรียนรู้ที่เป็นองค์รวมและมีความสมดุล ผ่านการเรียนรู้โดยใช้ฐานกาย ฐานใจ และฐาน หัว และครอบคลุมการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง การเรียนรู้ ผ่านสัญลักษณ์และจินตนาการ การเรียนรู้ผ่านมโนทัศน์ และการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ

4) การเผชิญความจริง (confronting reality) คือ การได้เผชิญและรับรู้ความจริง โดยเฉพาะในส่วนที่ไม่เคยรับรู้มาก่อน อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางสังคม วัฒนธรรม ประสบการณ์ กรอบที่ยึดติด และแบบแผนความเคยชินทั้งทางความคิดและจิตใจ

5) ความต่อเนื่อง (continuity) เป็นเงื่อนไขสำคัญของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเอง กระบวนการควรเปิดโอกาสให้เกิดการใคร่ครวญอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ เพื่อค่อยๆ หลอมรวมหรือสะสมประสบการณ์จนเกิดคุณภาพในตนเองที่มากพอที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ลึก ซึ่งและ

เกิดความแจ่มชัดในตนเอง กิจกรรมควรออกแบบอย่างมีความหมาย มีลำดับขั้นตอน มีความ สั้นไหล สอดรับกัน เพื่อให้เกิดการทบทวน สืบค้น และใคร่ครวญภายในอย่างสม่ำเสมอ

6) ความมุ่งมั่น (commitment) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพื่อให้เกิดการ นำสิ่งที่ได้เรียนรู้กลับมาใคร่ครวญและนำกลับไปใช้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและ การ เปลี่ยนแปลงในตนเองอย่างต่อเนื่อง

7) ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (community) เป็นชุมชนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นระหว่าง กระบวนการ เป็นสิ่งสำคัญและเป็นองค์ประกอบหลักของการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงภายในกลุ่ม เป็นแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเนื่องจากสมาชิกแต่ละคนได้นำประสบการณ์และบทเรียนของชีวิตมา แลกเปลี่ยนในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน

วิจักขณ์ พานิช (2550) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยใจอย่างใคร่ครวญหรือจิตตปัญญาศึกษา เกิดขึ้นภายใต้สิ่งแวดล้อมที่เห็นคุณค่าของการเรียนรู้ด้านใน คือ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของ บุคคล การมีเมตตาอาหาร ช่วยเหลือเกื้อกูล ตลอดจนการให้ความสำคัญและเอาใจใส่จิตใจของผู้เรียน ประกอบด้วยกระบวนการ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) การฟังอย่างลึกซึ้ง (deep listening) เป็นการฟังด้วยหัวใจ ด้วยความตั้งใจอย่าง สัมผัสได้ถึงรายละเอียดของสิ่งที่เราฟังอย่างลึกซึ้งด้วยจิตที่ตั้งมั่น เป็นการฟังที่รวมการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก ซึ่งการรับฟังนี้มีไว้ไม่ใช่เพื่อการได้ยินเท่านั้น แต่รวมไปถึงการรับฟังผ่านช่องทางอื่น ๆ ด้วย เช่น การมอง การอ่าน การสัมผัส ฯลฯ การฟังอย่างลึกซึ้งเป็นการให้คุณค่าแก่ผู้รับฟัง เพราะมีการใช้สายตา ทำทาง ที่ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพัน โดยไม่มีการตัดสินหรือพิพากษา การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ต้องอาศัย การละทิ้งอัตตาของตนเองและยอมรับต่อเสียงที่ได้ยิน ละการแทรกแซงทางความคิดหรือรับฟัง อย่างรวดเร็วจนไม่ได้ยินเรื่องราวที่ผู้พูดตั้งใจสื่อสารอย่างแท้จริง กล่าวได้ว่า การฟังอย่างลึกซึ้งเป็นการ ให้อย่างหนึ่ง คือ ให้การรับฟังอย่างลึกซึ้ง ให้ความเป็นกัลยาณมิตร โดยเปิดพื้นที่ภายในใจของผู้ฟังด้วย การน้อมเอาเสียงที่ได้ยินเข้ามาเป็นหนึ่งเดียวกันตัวเรา เป้าหมายการฟังอย่างลึกซึ้ง คือ การรับรู้้อย่างที่ เป็น ปราศจากการคิดปรุงแต่งหรือความคาดหวังให้เกิดขึ้น (วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา, 2550)

2) การน้อมสู่ใจอย่างใคร่ครวญ (contemplation) เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการ ฟังอย่างลึกซึ้ง มีการน าประสบการณ์ที่ผ่านเข้ามาในชีวิตน้อมสู่ใจและนำมาคิดอย่างใคร่ครวญ อย่าง ลึกซึ้ง อาศัยความสงบของจิตใจ แล้วนำมาปฏิบัติเพื่อให้เห็นผลจริง ถือเป็น การเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มขึ้น อีกระดับหนึ่ง

3) การเฝ้ามองเห็นตามที่เป็นจริง (meditation) เป็นการปฏิบัติธรรมหรือการภาวนา คือ การเฝ้ามองธรรมชาติที่แท้จริงของจิตที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่คงที่ การปฏิบัติภาวนาเป็นการสังเกต ธรรมชาติของจิต ทำให้เห็นความเชื่อมโยงจากภายในสู่ภายนอก และเห็นความจริงที่พ้นไปจากอำนาจ ตัวตนของตนเอง จิตตปัญญาศึกษาก่อให้เกิดความรู้ทางปัญญาที่มีใช้การรู้ผ่านการคิดเชิงวิพากษ์ วิจาร์ณ หรือ ความพยายามในการคิดอย่างเป็นเหตุเป็นผล หากเป็นการชวนลอยการตัดสินตีความโดย การเปิดรับ อย่างบริสุทธิ์ต่อประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบกับประสาทสัมผัสรับรู้ ไม่ว่าจะเป็นการ ได้ยิน การ มองเห็น การได้กลิ่น การลิ้มรสชาติ การสัมผัสทางกาย หรือแม้แต่การรับรู้ทางใจ ก่อให้เกิด การรู้ที่ผุดเกิด ขึ้นมาเองหรือที่บางคนเรียก “ปิ้งแว็บ” ในสภาวะของใจที่นิ่ง จดจ่อ สงบ และเป็นสมาธิ การรู้ลักษณะนี้ เรียกว่า “การรู้ด้วยหัวใจ” หรือ “ปัญญาญาณ” (intuition) (บุษบง ต้นติววงศ์ และ ศศิลักษณ์ ขยันกิจ, 2557)

จุมพล พูลภัทรชีวิน (2553) น าเสนอกรอบแนวคิด “4 – 3 – 3” ในการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา ดังนี้ 4 หมายถึง ความเชื่อพื้นฐานหรือหลักการ 4 ประการ ได้แก่

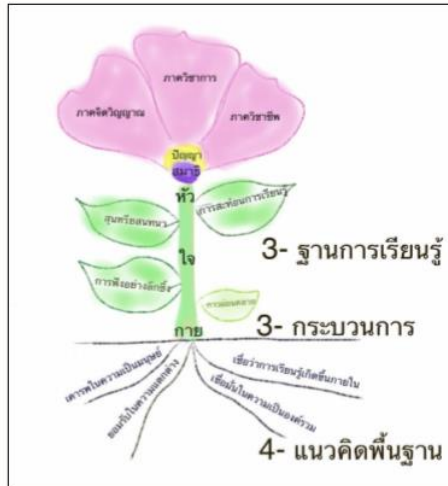
1) เชื่อมั่นและเคารพใน ความเป็นมนุษย์อย่างแท้จริง มนุษย์ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เรียนรู้และพัฒนาได้

2) ยอมรับและเคารพ ในความไม่เหมือนหรือความแตกต่างของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

3) เชื่อในความเป็นองค์รวม (holism) มิใช่กองรวม (heap) หรือแยกส่วน และ 4) เชื่อว่าการเรียนรู้ที่แท้จริงเกิดขึ้นภายในตัว ผู้ เรียนรู้ สอนไม่ได้ ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงไม่เน้นการบรรยาย แต่ใช้การจัดกระบวนการเรียนรู้ ในลักษณะที่หลากหลาย 3 หมายถึง กระบวนการหลักตามแนวคิดปัญญาศึกษา ได้แก่ สนทนาสนทนา (dialogue) การฟังอย่างลึกซึ้ง การสะท้อนการเรียนรู้ ทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม 3 หมายถึง ฐานการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ผ่านฐานกาย ฐานหัวใจ และฐาน (หัวใจ) สถาบัน Center for Contemplative Mind in Society (2008) น าเสนอวิธีการฝึกปฏิบัติ ตามแนวคิดปัญญาศึกษาออกเป็น 7 แนวทาง โดยแนวทางทั้ง 7 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนา ความตระหนักรู้และการเชื่อมโยงกับสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือปัญญาภายใน ดังแสดงในตาราง

ตาราง 3 แนวทาง เป้าหมาย และตัวอย่างกิจกรรมการฝึกปฏิบัติตามแนวคิดปัญญาศึกษา

แนวทาง	เป้าหมาย	ตัวอย่างกิจกรรม
1. การฝึกกับการสงบนิ่ง	มุ่งเน้นความสงบตั้งมั่นของกายและใจ	การปฏิบัติสมาธิ
2. การฝึกกับการเคลื่อนไหว	สังเกตและมีสติอยู่กับการเคลื่อนไหวของร่างกาย	โยคะ ชี่กง ไทเก๊ก การเดินจงกรม
3. การฝึกกับกิจกรรมทางสังคม	สัมผัส เรียนรู้ และใคร่ครวญต่อประสบการณ์ที่เชื่อมโยงไปสู่เหตุและปัจจัยแห่งความสุขและความทุกข์ในชีวิต	การทำงานอาสาสมัคร
4. การฝึกกับกิจกรรมรังสรรค์	ระลึกถึงพระผู้เป็นเจ้า พระผู้ศักดิ์สิทธิ์ จิตที่บริสุทธิ์	การสวดมนต์ การแผ่เมตตา การท่องมนตรา
5. การฝึกกับพิธีกรรมศักดิ์สิทธิ์	สัมผัสพลังหรือจิตวิญญาณของธรรมชาติ เปิดญาณทัศนะ เพื่อพัฒนาความสงบและความละเอียดอ่อนภายในใจ	นิเวศภาวนา การสวดมนต์ภาวนา
6. การฝึกกับกระบวนการเชิงความสัมพันธ์	ฝึกสติ การเฝ้ามองสภาวะภายใน การสะท้อนตนเอง โดยอาศัยสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรสะท้อนซึ่งกันและกัน	สุนทรียสนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังเรื่องเล่า
7. การฝึกกับกระบวนการเชิงสร้างสรรค์	สังเกตใคร่ครวญภายใน พัฒนาญาณทัศนะ และความละเอียดอ่อน ประณีต	การร้องเพลง การทำงานศิลปะ การเขียนบันทึก



ภาพประกอบ 4 การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา (ศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ, 2555)

สรุปสาระสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาได้ตั้งแผนภาพที่ 1 โดยอิงกรอบแนวคิด 4-3-3 ของ จุมพล ภัทรชีวิน (2553) กล่าวคือ การจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ การเคารพในความเป็นมนุษย์ การยอมรับในความแตกต่าง การเชื่อมั่นในความเป็นองค์รวม และการเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นภายใน ดังนั้น ผู้สอนจึงมิใช่ผู้ทรงสิทธิ์เหนือผู้เรียน หากเป็นกัลยาณมิตรที่จะร่วมเรียนรู้จากกันและกัน และเรียนรู้ไปด้วยกัน โดยผู้สอนมิใช่เป็นผู้บอกความรู้ผ่านการบรรยาย แต่เป็นผู้จัดโอกาสให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผ่านประสบการณ์ตรงในรูปแบบที่หลากหลาย สร้างทางเลือกของการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ธรรมชาติ การเรียนรู้ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนที่แตกต่างกัน บนฐานความเชื่อ 4 ประการ นี้ ผู้สอนจะเป็นผู้ที่มีใจเปิดกว้าง อ่อนน้อมยอมรับ และให้เกียรติผู้เรียนทุกคน น าไปสู่สัมพันธภาพ ทางบวก ที่สร้างให้เกิดพื้นที่ของความรู้ที่ปลอดภัยไว้วางใจ อบอุ่น และกล้าเปิดเผยตัวตน ผู้เรียนจะ ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยเพื่อเข้าสู่พื้นที่ของการเรียนรู้ที่แท้จริงได้

การจัดการเรียนรู้ต้องสร้างให้เกิดความสมดุลขององค์รวมในความเป็นมนุษย์ นั่นคือ กาย ใจ และหัวใจ หรือที่เรียกว่า ปัญญาสามฐาน ดังนั้นจึงต้องจัดให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์เรียนรู้ผ่านฐาน กาย คือ การลงมือกระทำ ผ่านฐานใจ คือ ความรู้สึกหรือการสร้างความสัมพันธ์ และฐานหัว คือ การคิด โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ 3+1 ได้แก่ การฟังอย่างลึกซึ้ง สนทนา และการเล่น การเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการหลักตามแนวคิดปัญญาศึกษา ร่วมกับการผ่อนคลายซึ่งเป็นกระบวนการเริ่มต้นของการเรียนรู้ ดังนี้

การผ่อนคลาย เป็นการปลดปล่อยความตึงเครียดในทุกส่วนของร่างกายและน้อมนำความรู้สึกปล่อยาง ความสบายกลับเข้ามาในตัว ละวางความคิด ความกังวลต่าง ๆ สร้างให้เกิด สภาวะของการเปิดรับและพร้อมเรียนรู้

การฟังอย่างลึกซึ้ง เป็นการรับฟังอย่างตั้งใจ มีสติ เปิดรับ โดยพยายามละวางการ ตัดสิน วิพากษ์วิจารณ์ เพื่อฟังให้ได้ยินเสียงและความหมายที่แท้จริงของผู้พูด ทั้งนี้อาจเป็นการรับฟัง ผ่านช่องทาง การรับรู้อื่น ๆ เช่น การมองเห็น การอ่าน การสัมผัส โดยพยายามรับรู้สิ่งนั้น ๆ ตาม ความเป็นจริง เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกับประสบการณ์นั้น ๆ

สุนทรียสนทนา เป็นการพูดคุยกันอย่างให้เกียรติ มีสติตลอดช่วงเวลาของการพูดคุย อาจมี วาระหรือไม่มีวาระของการสนทนา โดยมีผู้พูดเพียงคนเดียว ที่เหลือเป็นผู้ฟัง ผู้พูดมีหน้าที่พูด เรื่องของตนเองอย่างตั้งใจเมื่อต้องการแลกเปลี่ยน ไม่มีัดครองเวลาในการพูดนานเกินไป เปิดโอกาสให้ ทุกคนใน วงสนทนาได้แลกเปลี่ยนกันอย่างทั่วถึง โดยไม่รีบตัดสินสิ่งที่ได้ยิน ไม่คาดคั้น ไม่ตั้งคำถาม สิ่งสำคัญ คือ การเคารพในบรรยากาศของความสงบ ความผ่อนคลาย และความเป็นอิสระไปพร้อม ๆ กับการเฝ้า สังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองตลอดกระบวนการ

การสะท้อนการเรียนรู้ เป็นการย้อนกลับเข้ามาสังเกตปฏิกิริยาการตอบสนองของตน ต่อ ประสบการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ใคร่ครวญถึงอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ต่างๆ ที่มาพร้อมกับการตอบสนองต่อสถานการณ์นั้นๆ และพยายามค้นหาว่า ประสบการณ์นั้นมีความหมายต่อตนเองอย่างไร รู้สึกอย่างไร และมีความคิดใหม่เกิดขึ้นหรือไม่ โดยจัดให้มีการสะท้อน ทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ผลของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษาก่อให้เกิด

“สมาธิ ” คือ ความสงบ สบาย ความตั้งมั่นของใจ และ “ ปัญญา ” คือ ความรู้ที่แจ่มชัด ทั้งภาคจิตวิญญาณ ในเรื่องของการเข้าใจ ตัวเอง ภาควิชาการ ในเรื่องของการเข้าใจเนื้อหาสาระของ ศาสตร์ที่เรียนรู้ และภาควิชาชีพ ในเรื่อง ของทักษะการนำไปปฏิบัติ เป้าหมายของการปฏิบัติตามแนว จิตตปัญญาศึกษา คือ การเปลี่ยนแปลง ชั้น พื้นฐานในตนเอง เกิดความงอกงามและการเติบโตภายใน ตัวเองจากจิตที่คับแคบยึดติดตัวตน ขยาย ไปสู่จิตที่เอื้ออาทร เกิดการเข้าใจตัวเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่ง นั้นคือ การเปลี่ยนแปลงตนเอง ก่อนแล้วจึง ขยายไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับที่กว้างขวางขึ้น คือ ระดับสังคม

2. แนวคิดสู่การปฏิบัติตามแนวคิดปัญญาศึกษา

ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญาศึกษา นอกจากการทำความเข้าใจใน แนวคิดและหลักการตามแนวคิดปัญญาศึกษาแล้ว ผู้สอนควรมีฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อให้เกิด ความ เชื่อมั่นในการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางนี้ เนื่องจากตัวผู้สอนมีส่วนสำคัญต่อกระบวนการ หรือกิจกรรม ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ การออกแบบการเรียนรู้ตามแนวทางนี้ต้องสอดคล้องกับธรรมชาติ ของผู้สอนเช่นเดียวกับธรรมชาติและคุณลักษณะของผู้เรียน ด้วยทั้งสองฝ่ายเรียนรู้จากกันและกัน บน สัมพันธภาพที่เอื้ออาทรต่อกัน ในบริบทของการจัดการเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญา มักใช้คำว่า “กระบวนการ” ซึ่งเป็นผู้น าระบวนการ แทนคำว่า “ผู้สอน” เนื่องจากจิตตปัญญาศึกษาอยู่บนฐาน ความเชื่อหนึ่งที่ว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นภายในตัวของผู้เรียน ไม่สามารถสอนได้ หากผู้เรียนไม่เปิดใจ ยอมรับก็ไม่สามารถเรียนรู้ประสบการณ์นั้น ๆ ได้

บริบททางกายภาพมีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศทางจิตวิทยาของกระบวนการ ทางจิตตปัญญา ศึกษา กล่าวคือ ควรจัดพื้นที่การเรียนรู้ให้มีความงดงาม สะอาด สงบ ไม่ถูกรบกวน จากสิ่งต่าง ๆ อาจมีแจกันดอกไม้หรือผลงานศิลปะประดับตกแต่ง นอกจากสร้างให้เกิดภาพที่งดงาม แล้ว ยังเป็น จุดพักสายตาในระหว่างการเรียนรู้ นอกจากนั้นควรจัดที่นั่งให้ทุกคนมองเห็นซึ่งกันและกัน ไม่มีคนใด โดดเด่นเป็นพิเศษกว่าคนอื่น ทุกคนอยู่ในตำแหน่งที่มีความเท่าเทียมกันรวมทั้งผู้สอนด้วย

ลำดับของกิจกรรมต้องถูกออกแบบอย่างมีความหมายและนำไปสู่เป้าหมาย ของการเรียนรู้ ตัวอย่างเช่น ศศิลักษณ์ ชัยนิกิจ (2553) นำเสนอ การจัดการเรียนการสอนรายวิชาวัดผล และประเมิน พัฒนาการเด็กปฐมวัยสำหรับนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการศึกษาศิลปะ โดย ออกแบบการสอน ไว้ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างความผ่อนคลาย ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การนั่งสงบนิ่งกับเสียงเพลง
การหายใจด้วยมือ

ขั้นที่ 2 ให้เรียนรู้ผ่านการทำงานศิลปะ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การระบายสีนำ
การร้องเพลง

ขั้นที่ 3 ให้ฝึกการสังเกตอย่างใคร่ครวญ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การสังเกตก้อนหิน
การสังเกตต้นข้าว การสังเกตนิ้วมือตนเอง การสังเกตเด็กอนุบาล

ขั้นที่ 4 ใ้หมโนทัศน์เกี่ยวกับการประเมิน ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การฟังบรรยาย
การ ฟังเรื่องเล่า การนาเสนอผลงาน

ขั้นที่ 5 ให้พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตัวอย่างกิจกรรม เช่น สนทนา

ขั้นที่ 6 ให้สะท้อนตนเอง ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การเขียนบันทึกสะท้อนการเรียนรู้
ในการเริ่มต้นกระบวนการเรียนรู้ควรสร้างให้เกิดความผ่อนคลาย ซึ่งเป็นการเตรียม
ความพร้อมและให้เวลากับผู้เข้าร่วมกระบวนการแต่ละคนในการรวบรวมสติและสมาธิเพื่อการเรียนรู้
ตัวอย่างกิจกรรม มีดังนี้

การเช็คอิน (check in) เป็นการให้สำรวจความคิด อารมณ์ ความรู้สึกของตนก่อนเริ่ม
กระบวนการ

การทำสมาธิ เป็นการนั่งสงบนิ่งตามรู้การหายใจเข้าออกโดยไม่พยายามใช้ความคิด

การทำโยคะ เป็นการสังเกตตนเองผ่านการเคลื่อนไหว

ในกระบวนการเรียนรู้สามารถออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการเรียนรู้
เรื่องนั้น ๆ ตัวอย่างกิจกรรมข้างล่างนี้ นำมาจากบางส่วนของวิทยานิพนธ์ของ ชนิพรณ จาติเสถียร
(2557) ดังนี้

กิจกรรมตัวฉัน เป็นการให้ใคร่ครวญเกี่ยวกับตนเองและสื่อความเป็นตนเองด้วยการ
วาดภาพ จากนั้นนำผลงานมาจัดแสดงกลางวงแล้วผลัดกันเล่าเรื่องราวของตนเอง

กิจกรรมงล้อสี่ทิศ เป็นการสำรวจบุคลิกลักษณะของตนตามลักษณะของสัตว์ 4 ชนิด
ได้แก่ กระต่าย (ทิศเหนือ) เหยี่ยว (ทิศตะวันออก) หมู (ทิศตะวันตก) และหนู (ทิศใต้) สัตว์แต่ละชนิด
มีลักษณะ จุดแข็ง และจุดอ่อนที่แตกต่างกัน เมื่อเลือกสัตว์ที่ตรงกับลักษณะของตนแล้วให้แลกเปลี่ยน
ในวงสนทนา

กิจกรรมตะกร้า 3 ใบ เป็นการให้ใคร่ครวญเกี่ยวกับตัวเองโดยตอบคำถาม 3 ข้อ
อาจเป็น คำถามอะไรก็ได้ตามเป้าหมายของการเรียนรู้ เช่น ปัญหาที่พบในการทำงาน ต้นเหตุของปัญหา
และ แนวทางในการแก้ปัญหา หรือ จุดเด่นของตัวเอง ความสุขในการทำงาน และความทุกข์ใน
การทำงาน จากนั้นแลกเปลี่ยนกันถามคำถามแต่ละคำถามกับเพื่อน แล้วแบ่งปันคำตอบที่น่าสนใจใน
กลุ่มใหญ่

กิจกรรมฝั่งสื่อสาร เป็นการให้แบ่งปันคำตอบระหว่างกัน โดยให้แต่ละคนตอบคำถาม
ด้วย ตัวเองก่อนโดยเขียนลงในกระดาษ จากนั้นแบ่งกลุ่มย่อยแล้วให้สมาชิกหนึ่งคนในกลุ่มย่อย
ทำหน้าที่ เป็นพญาผึ้ง คือ ผู้ที่รวบรวมคำตอบของสมาชิกคนอื่น ๆ สมาชิกคนอื่นเป็นฝั่งงาน คือ ผู้ที่จะ
บินออกไปยังรังอื่นเพื่อไปแลกเปลี่ยนคำตอบ แต่ละรอบให้เวลาประมาณ 5 นาที เมื่อหมดเวลาให้ฝั่ง
งานบิน ออกไปยังรังอื่นโดยไม่ซ้ำกัน วนไปเรื่อย ๆ จนรอบสุดท้ายให้กลับมายังรังเดิมเพื่อแลกเปลี่ยน
คำตอบ และสร้างเป็นคำตอบของกลุ่ม

ในการสิ้นสุดกระบวนการเรียนรู้ อาจให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการได้ทบทวนประสบการณ์ต่าง ๆ ตั้งแต่ต้นจนถึงช่วงสุดท้ายของการเรียนรู้ แล้วแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ตัวอย่างกิจกรรมมี ดังนี้

การทบทวนแบบย้อนกลับ (backward review) เป็นการพุดนำเหตุการณ์ตั้งแต่กิจกรรม สุดท้ายย้อนกลับไปจนถึงกิจกรรมแรก โดยให้ผู้เรียนหลับตาแล้วนึกภาพลำดับเหตุการณ์นั้น ๆ ตาม เสียงที่ได้ยิน จากนั้นให้แบ่งปันคำพุดที่สะท้อนความรู้สึกของการเรียนรู้ที่เกิดขึ้น

การเขียนจากใจ เป็นการให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเขียนสะท้อนการเรียนรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมลงในกระดาษในเวลา 2-5 นาที โดยใช้การคิดน้อยที่สุด พยายามไม่ปรับแต่ง ถ้อยคำให้สละสลวย แต่เป็นการเขียนอย่างทันทีทันใดตามความรู้สึกที่ผุดปรากขึ้นมา ณ ขณะนั้น ตัวอย่างการนา แนวจิตตปัญญาศึกษาไปใช้ในการพัฒนาครู ชนิพรรณ จาติเสถียร (2557) พัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและ การชี้แนะทางปัญญา ซึ่งเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านในหรือด้านจิตใจของครู โดย สร้างให้เกิดการตระหนักรู้และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานผ่านการชี้แนะ กระบวนการ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างชุมชนการเรียนรู้ 2) การไตร่ตรองปัญหา 3) การฝึกการ รู้เท่าทันตนเอง 4) การเพิ่มพูนความเข้าใจ 5) การชี้แนะรายบุคคล และ 6) การให้ข้อมูลย้อนกลับจิตตปัญญาศึกษานำมาใช้ในกระบวนการเพื่อพัฒนาการตระหนักรู้ในการเรียนรู้ การรู้เท่าทันอารมณ์ ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และมุมมองต่อชีวิตและโลก เน้นการฝึกสังเกตอย่างมีสติต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ ก่อให้เกิดการเห็นคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดย ปราศจากอคติ เกิดความรักเมตตา และสัมพันธ์ภาพที่ดีขึ้นระหว่างเพื่อนครูและลูกศิษย์ กระบวนการ ฝึกอบรมนี้ใช้เวลาทั้งสิ้น 30 สัปดาห์ จัดขึ้นทั้งในและนอกสถานที่ โดยการอบรมนอกสถานที่ใช้ เวลา วันเสาร์และวันอาทิตย์ ด้วยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้และสัมพันธ์ภาพทาง บวระหว่างกระบวนการและเพื่อนครู ส่วนในชั้นตอนอื่น ๆ จัดขึ้นในห้องเรียน โดยใช้เวลาหลังเลิก เรียนสัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง และ วันเสาร์ครึ่งวันในบางโอกาส ผลของกระบวนการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระดับความสามารถของครู ในการประเมินเด็กปฐมวัย

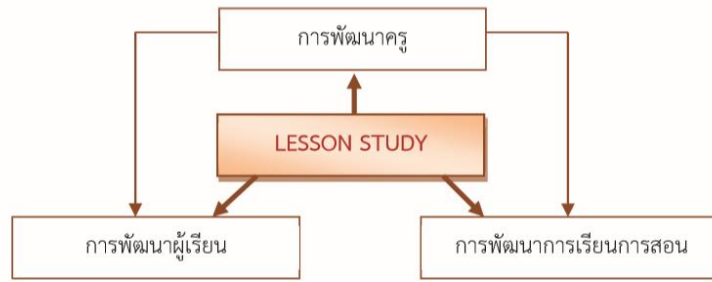
หัวใจสำคัญของการจัดการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา คือ การสร้างโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการได้เอาตัวเองเข้าไปมีประสบการณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากสิ่งที่คุ้นชิน ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศของความรู้สึกปลอดภัย ไว้วางใจ เพื่อให้ผู้เรียนเปิดใจและร่วมเรียนรู้ไปด้วยกัน ประกอบกับการสะท้อนการเรียนรู้หรือ การใคร่ครวญต่อประสบการณ์ซึ่งเป็นกุญแจที่ช่วยทำให้ผู้เรียนเกิดการเข้าใจความหมายของ ประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับตัวตนของเขาอย่างแท้จริง ด้วยการพยายามค้นหาว่า อะไรคือความคิดหรือความรู้สึกเบื้องหลังการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้น ๆ ขณะนั้นรู้สึกอย่างไร เกิดความคิดอะไรขึ้น เหตุใดจึงคิดหรือรู้สึกอย่างนั้น

บทสรุป

จิตตปัญญาศึกษาเป็นแนวคิดและการปฏิบัติ ที่อยู่บนฐานของการเห็นคุณค่าและใส่ใจใน จิตใจของมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพด้านในหรือมิติทางด้านจิตใจและจิตวิญญาณของมนุษย์ ที่ไม่ แยกส่วนระหว่างความจริง ความดี และความงาม การปฏิบัติตามแนวจิตตปัญญาศึกษานำไปสู่ การ เข้าใจตนเอง เกิดสมาธิและปัญญาซึ่งเชื่อมโยงกันทั้ง 3 ภาค ได้แก่ ภาคจิตวิญญาณ ภาควิชา การ และ ภาควิชาชีพ โดยปัญญาที่เกิดขึ้นมาจากการรู้ขึ้นมาเอง ซึ่งเรียกว่า ปัญญาของหัวใจ หรือ ปัญญาญาณ การจัดการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาจำเป็นต้องสร้างให้เกิดการเรียนรู้ที่สมดุลทั้ง 3 ฐาน การเรียนรู้ นั่นคือ การเรียนรู้ด้วยการสังเกตและใคร่ครวญตนเองผ่านฐานกาย คือ การเคลื่อนไหวหรือ ใช้ร่างกาย ฐานใจ คือ การท างานศิลปะลักษณะต่าง ๆ และฐานหัว คือ การทำสมาธิ การเขียนบันทึก สุนทรียสนทนา ไม่มีสูตรสำเร็จรูปในการนำแนวจิตตปัญญาศึกษาไปใช้แต่อย่างใด สิ่งสำคัญ คือ ความเข้าใจ ในแนวคิด หลักการ และการมีศรัทธาต่อการปฏิบัติตามแนวทางนี้ของกระบวนการหรือ ผู้นำกระบวนการ ที่จะสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ความปลอดภัย ความรู้สึกอบอุ่น และการให้ เกียรติกัน และกัน และนำพาผู้เข้าร่วมกระบวนการทุกคนให้กล้าเปิดเผยตนเอง ก้าวออกจากพื้นที่ ของความปลอดภัยเพื่อเปิดรับประสบการณ์ใหม่แล้วสร้างความหมายที่เชื่อมโยงกับตัวตนของผู้เรียนเกิด เป็น ความรู้ที่อยู่ภายในตน (tacit knowledge) ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างกระบวนการและผู้เข้าร่วม กระบวนการจึงควรเป็นไปในทางบวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากกันและกันและเติบโตภายในไป ด้วยกัน กระบวนการสามารถคัดเลือกกิจกรรมต่าง ๆ มาใช้ให้สอดคล้องกับจริตของตน อย่างไรก็ตาม ควร พิจารณาและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหมายซึ่งสอดคล้องกับบริบทและธรรมชาติ ของ ผู้เข้าร่วมกระบวนการด้วยเช่นกัน โดยมีการลำดับและร้อยเรียงกิจกรรมให้ลื่นไหลและเชื่อมโยง สัมพันธ์ กับเนื้อหาสาระหรือเป้าหมายหลักของการเรียนรู้นั้น ๆ ตลอดจนสร้างให้เกิดส่วนผสมที่ลงตัว ระหว่าง การผ่อนคลาย การฟังอย่างลึกซึ้ง สุนทรียสนทนา และการสะท้อนการเรียนรู้ ซึ่งเป็น กระบวนการหลัก ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา เพื่อนำพาให้ผู้เข้าร่วมกระบวนการเกิดการเรียนรู้เพื่อ การ เปลี่ยนแปลงชั้น พื้นฐานในตนเองซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญของการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา

แนวคิดและหลักการการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study: LS)

การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study) เป็นแนวคิดและกระบวนการพัฒนาครูวิชาชีพ (Professional Development) ที่มุ่งเน้นการท างานศึกษาวิจัยร่วมกันของกลุ่มครูและผู้ที่เกี่ยวข้องใน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนในบริบทการท างานจริงในชั้นเรียนและ สถานศึกษาของตนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในระยะยาว ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาการ จัดการเรียนการสอน และเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนไปพร้อมกัน



ภาพประกอบ 5 เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นแนวคิดการพัฒนาครูวิชาชีพที่อาศัยการพัฒนาตนเองของครูในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและสถานศึกษาของตน ผ่านการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลังของกลุ่มครู ซึ่งดำเนินงานโดยร่วมกันเลือกบทเรียนที่ต้องการสอนมาศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของ “กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Process)” จนได้บทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนได้จริง รวมทั้งครูเกิดการเรียนรู้จากการพัฒนาบทเรียนนั้นด้วย (ราชบัณฑิตยสถาน, 2551)

คำว่า “บทเรียน (lesson)” ตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีความหมายครอบคลุมใน 3 ประการ ดังนี้

- (1) บทเรียน หมายถึง แผนการจัดการเรียนการสอน
- (2) บทเรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนของครู ตามแผนที่ได้วางไว้ ซึ่งรวมถึง การใช้สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
- (3) บทเรียน หมายถึง การเรียนรู้ของผู้เรียน อาจเป็นมโนทัศน์ ข้อความรู้ เจตคติ และทักษะ กระบวนการต่างๆ

ส่วนคำว่า “บทเรียนวิจัย” (lesson study lesson/ study lesson/ research lesson) หมายถึง บทเรียนที่ผ่านการศึกษาวิจัยตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นบทเรียนที่กลุ่มครูเลือกมาศึกษาวิจัย โดยดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนได้เป็นบทเรียนที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงกับผู้เรียนของตน การดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

- 1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพ (professional development) ในระยะยาวที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจรที่มีระบบ ต่อเนื่อง และมีการดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป
- 2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (professional learning) ในบริบทการทำงานจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของครู (classroom –or school based development)
- 3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มุ่งให้ครูเป็นผู้ขับเคลื่อน (teacher-led) และปรับกระบวนการทำงานด้วยตนเอง เนื่องจากครูเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจการทำงานของตนเองดีที่สุด
- 4) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการทำงานแบบร่วมมือร่วมพลัง เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเป้าหมายที่การเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ได้หลายวัตถุประสงค์ สามารถปรับขั้นตอนของการดำเนินงานให้เหมาะสมกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทได้ โดยยังคงไว้ซึ่งหลักการสำคัญของกระบวนการ

การพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีหลักการสำคัญของการดำเนินงาน ได้แก่

1) การทำงานแบบร่วมมือรวมพลัง คือ การทำงานอย่างร่วมมือรวมพลังของครูและผู้มีส่วน ร่วมในการพัฒนาบทเรียน ซึ่งหมายถึงการทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ มีบทบาทในการท างานและ การตัดสินใจที่เท่าเทียมกัน มีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน มีความรับผิดชอบและมีความเป็น เจ้าของร่วมกัน ในผลงานที่เกิดขึ้น โดยเกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิดสิ่งที่มีคุณค่าขึ้น

2) การกำหนดประเด็นการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มาจากสภาพปัญหาด้านการคิด หรือ การเรียนรู้ของผู้เรียนในการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน คือ การที่ครูร่วมกัน กำหนดเป้าหมายหรือ ประเด็นในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยพิจารณาจากข้อมูลสภาพปัญหาด้านการเรียนรู้หรือการคิด ของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียนและในสถานศึกษาของตน และมุ่งเป้าหมายของการพัฒนาบทเรียน ร่วมกันที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการเรียนรู้และการคิดของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน คือ การที่ครูและผู้มีส่วน ร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันดำเนินการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนที่เกิดขึ้น ใน ขณะที่มีการเรียนการสอนจริงในชั้นเรียน โดยมุ่งเน้นการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและ การเรียนรู้ ของผู้เรียน

4) การให้ผลสะท้อนและการอภิปรายผลการปฏิบัติงาน คือ การที่ครูและผู้มีส่วน ร่วมในการ พัฒนาบทเรียนดำเนินการอภิปรายร่วมกันในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียน เช่น การ อภิปรายเพื่อกำหนดเป้าหมายการอภิปรายและสะท้อนความคิดเพื่อวางแผนการสอน ซึ่งขั้นตอน ที่สำคัญ ที่จำเป็นต้องมีการอภิปรายคือ ขั้นสืบสอบผลการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการอภิปรายและสะท้อน ความคิด ภายหลังการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ได้แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขบทเรียน

5) การดำเนินการในระยะยาวและขับเคลื่อนกระบวนการให้สอดคล้องกับบริบท การทำงาน จริงโดยครู (teacher-driven) คือ การที่ครูดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มี ลักษณะเป็นวงจรใน ระยะยาว เมื่อดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเสร็จสิ้นในวงจรหนึ่งแล้ว ก็ดำเนินการอีกรวมวงจรหนึ่งต่อ อาจเป็นการดำเนินการศึกษาเพิ่มเติมในบทเรียนเดิมหรือดำเนินการศึกษา ในบทเรียนใหม่ที่มีประเด็น เกี่ยวข้องกับบทเรียนเดิม ทั้งนี้ ครูเป็นผู้มีหน้าที่หลัก ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุผลตาม เป้าหมาย โดยครูต้องปรับขั้นตอนของการท างานให้เหมาะสมกับบริบท การท างานจริงของตนเอง

6) การมีส่วนร่วมของผู้รู้ คือ การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตามขั้นตอน ของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของผู้รู้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือ เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน

ในการดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จำเป็นต้องคำนึงถึง หลักการสำคัญของกระบวนการ และต้องใช้หลักการสำคัญนั้นๆ อย่างครบถ้วนในการดำเนินงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแต่ละครั้ง

2. รูปแบบการดำเนินงานและบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
ในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ครูหรือผู้ดำเนินการต้องพิจารณารูปแบบ

การดำเนินงานและลักษณะการจัดกลุ่มการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทของตน โดยรูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 รูปแบบการดำเนินงานตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study) โดยทั่วไป ในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน มี 3 รูปแบบ ดังนี้

1) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบสถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาวิชาซึ่งครูตามแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยครูที่อยู่ในสถานศึกษาเดียวกัน เป็นการรวมกลุ่มกันของครูเพื่อศึกษาและพัฒนาบทเรียนเพื่อให้ได้บทเรียนที่มีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา อาจเป็นการดำเนินการโดยครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในสถานศึกษาหรือเป็นการดำเนินการ ทั้งสถานศึกษา (whole-school) ก็ได้ ซึ่งรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่มีการดำเนินงานมากที่สุด

2) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามสถานศึกษา (Cross-school Lesson Study) เป็นการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากหลายสถานศึกษาที่อยู่ในบริเวณใกล้เคียงกัน หรือในเขตพื้นที่เดียวกัน (district-wide lesson study) ซึ่งเป็นครูที่มีความ สม่ัครใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นเดียวกันหรือในบทเรียนเดียวกัน และสามารถทำงานร่วมกัน ตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนทำให้ได้บทเรียนที่ครูในกลุ่มสามารถใช้ ร่วมกันได้

3) การพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบข้ามเขตพื้นที่ (Cross-district Lesson Study) เป็นการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันโดยการรวมกลุ่มกันของครูจากต่างสถานศึกษา และต่าง เขตพื้นที่ที่มีความสนใจและสนใจที่จะศึกษาในประเด็นหรือในบทเรียนเดียวกัน มักเป็นการดำเนินงาน ร่วมกันตามนโยบายของสถานศึกษาที่มีหน่วยงานต้นสังกัดเดียวกัน หรือได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดตั้งกลุ่มในลักษณะเช่นนี้

2.2 กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Group) หมายความว่ากลุ่มครูที่ดำเนินการ ศึกษา วิจัยบทเรียนร่วมกันตาม กระบวนการพัฒนาบทเรียน เป็นกลุ่มครูที่มีความสนใจในการทำงาน การพัฒนาบทเรียนร่วมกันและสนใจที่จะดำเนินการศึกษาวิจัยในประเด็นเดียวกัน มีความสนใจและ เจตนาสมัครใจในการท างาน ร่วมกันเป็นกลุ่ม และสามารถทำงานร่วมกันได้ตลอดในทุกขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียน ร่วมกัน โดยทั่วไปมักมีสมาชิกกลุ่มละประมาณ 3-7 คน ในบางบริบทกลุ่ม พัฒนาบทเรียนร่วมกันอาจมีความหมายรวมถึง ผู้รู้ (Knowledgeable Others) ที่เข้ามาร่วมดำเนินงาน กับกลุ่มครูในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการด้วย ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีบุคลากรสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน ได้แก่

(1) ครูในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Participated Teachers) คือ ครูที่เข้าร่วม ดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันและทำงานร่วมกับกลุ่มตลอดในทุกขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน

(2) ผู้ดำเนินการ (Implementators) คือ ผู้ริเริ่มนำกระบวนการพัฒนาบทเรียน ร่วมกันมา แนะนำเป็นที่รู้จักของครู และ/หรือเป็นผู้อำนวยความสะดวกและประสานการดำเนินงาน

การพัฒนา บทเรียนร่วมกันของครูแต่ละกลุ่ม ซึ่งต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน และสามารถประสานงานครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องได้ ซึ่งผู้ดำเนินการอาจเป็นผู้บริหาร ครูในกลุ่มพัฒนา บทเรียนร่วมกันเองหรือเป็นบุคคลภายนอกที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาครูและการพัฒนา การศึกษา เช่น นักวิชาการ ศึกษานิเทศก์

(3) ผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study Participants) คือ บุคคลที่ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของ การดำเนินงานตามขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมที่สำคัญ ได้แก่

ก. ผู้รู้ (Knowledgeable Others) หมายถึง บุคคลภายนอกกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันหรือบุคคลภายนอกสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน หรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระรายวิชาหรือศาสตร์การสอน อาจเป็นครูหรือผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถสูงและเป็นที่ยอมรับ นักวิชาการ อาจารย์มหาวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ผู้รู้มีบทบาท เป็น ที่ปรึกษาในการวางแผนการสอน หรือเป็นผู้ร่วมสังเกตและอภิปรายสะท้อนความคิดต่อการเรียน การสอน เป็นผู้สรุป การอภิปรายหลังการสอน ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของ แผนการ จัดการเรียนการสอน รวมถึงเป็นผู้นำแนวความคิด ทฤษฎี หรือองค์ความรู้ใหม่มาสู่กลุ่มพัฒนา บทเรียน ร่วมกัน ซึ่งบทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้รู้ คือ การช่วยเหลือครูในการสร้างความชัดเจนหรือ จัดระบบ ประสบการณ์ของครูให้เป็นองค์ความรู้ที่เป็นรูปธรรมและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้

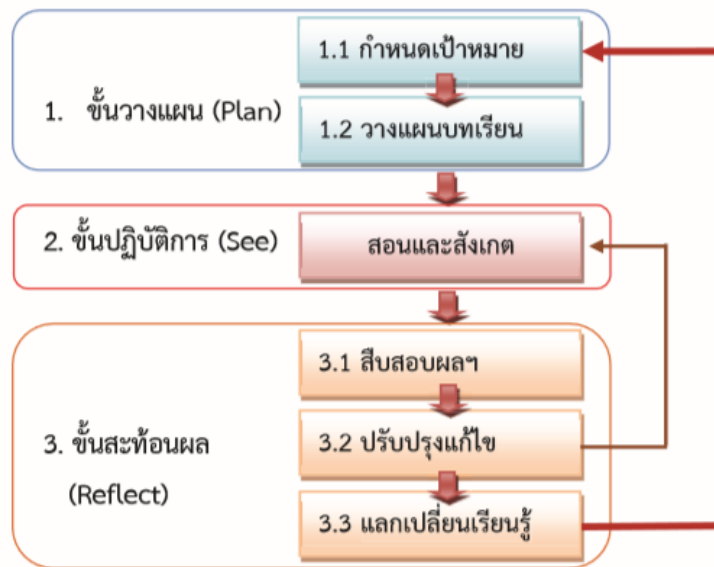
ข. ผู้ร่วมเรียนรู้ หมายถึง ครู ผู้บริหาร หรือผู้ที่สนใจที่ไม่ได้เข้าร่วมในกลุ่มพัฒนา บทเรียนร่วมกัน แต่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในบางขั้นตอน อย่าง จริงจังและร่วมมีบทบาทในการขับเคลื่อนการทำงานของ กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันในระยะนั้นๆ เช่น เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการสอนและเขียนแผนการสอน เข้ามามีส่วนร่วมในการสังเกตชั้น เรียน และอภิปรายสะท้อนความคิด แต่ไม่ได้อยู่ร่วมดำเนินการตลอดในทุกขั้นตอนเช่นเดียวกับครูที่อยู่ใน กลุ่ม พัฒนาบทเรียนร่วมกัน

3. กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยให้ครูดำเนินงาน พัฒนาการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียน ผ่านการท างานกลุ่ม แบบร่วมมือ รวมถึงในบริบทการทำงานจริงของตนเอง อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านขั้นตอน สำคัญที่มีลักษณะ เป็นวงจรและมีหลักการสำคัญของกระบวนการอย่างครบถ้วน โดยมีเป้าหมาย เพื่อพัฒนาสมรรถภาพการ จัดการเรียนการสอนของครูควบคู่ไปกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียน ทั้งนี้ เนื่องด้วยกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมีลักษณะเป็น กิจกรรมทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบท จึงมีผู้เสนอขั้นตอนของ กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันไว้ใน หลายลักษณะ แนวทางและกระบวนการที่นำในที่นี่ปรับจาก ผลการวิจัยส่วนหนึ่งในการวิจัยเพื่อ พัฒนาระบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับบริบทการท างานของครู ไทย สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการพัฒนาครู หรือสำหรับครู นำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนของตนเอง กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมี การดำเนินงานแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การเตรียมการดำเนินงาน ได้แก่ (1) การกำหนดรูปแบบการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและบริบทการดำเนินงาน (2) การเผยแพร่แนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง (3) การจัดกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (4) การแสวงหาและประสานงานผู้รู้ และ (5) การจัดตารางปฏิบัติงานและการจัดประชุมเพื่อการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินงาน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการทำงาน พัฒนาการวิชาชีพร่วมกันของกลุ่มครูที่ให้ความสำคัญกับการสังเกตพฤติกรรมที่แสดงถึงการคิดและการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียน และการอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกัน กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนี้ไม่มีขั้นตอนที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด สามารถ ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานได้ตามความเหมาะสมกับบริบทการทำงานจริง โดยยังคงไว้ซึ่ง หลักการสำคัญทั้ง 6 หลักการดังที่ได้เสนอไว้ข้างต้น ในที่นี้ ขอเสนอขั้นตอนสำคัญของกระบวนการศึกษา ผ่านบทเรียนซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน 3 ขั้นตอนหลักที่มีลักษณะการดำเนินงานเป็นวงจร Plan – See – Reflect (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555) ดังนี้



ภาพประกอบ 6 กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันตามวงจร Plan – See – Reflect

รายละเอียดในแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นที่ 1 วางแผน (Plan - Preparations) การดำเนินในระยณะนี้เป็นระยะก่อนนำบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งมีการดำเนินการใน 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

1.1 การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน โดยกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ระบุปัญหาจากสภาพปัญหาของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน กำหนดเป้าหมาย หัวเรื่อง หรือประเด็น ในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และหลักสูตร โดยมุ่งเน้นเป้าหมาย ในด้านผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่ากำหนดเป้าหมายตามความสนใจของครู รวมถึงตรวจสอบความ เข้าใจในเป้าหมายของสมาชิกกลุ่มทุกคน แล้วกำหนดแผนปฏิบัติงานของกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายนั้นๆ การดำเนินงานในขั้นตอนนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิด

ความ กระจ่างในสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงของผู้เรียน มีทิศทาง และแนวปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนา ผู้เรียน ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม

1.2 การวางแผนบทเรียน โดยกลุ่มเลือกบทเรียนที่สอดคล้องกับเป้าหมายมา

วางแผนการสอนร่วมกัน เขียนแผนการจัดการเรียนการสอน และจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน ซึ่งกลุ่ม มักเลือกบทเรียนที่ทำหายหรือจัดการเรียนการสอนได้ยาก

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติการ (See – Teaching & Observation) การดำเนินในระยษนี้เป็นระยษ ของนำ บทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง ซึ่งเป็นการสอนและสังเกตในชั้นเรียน โดยกลุ่ม นำแผนการ จัดการเรียนการสอนที่สร้างขึ้นไปสอนในชั้นเรียนโดยครู 1 คนซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่ม ส่วนสมาชิกคนอื่นๆ เป็นผู้สังเกต บันทึก และเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้เรียนและการเรียนการสอน ด้วยวิธีการต่างๆ ตาม แผนที่ได้วางไว้โดยวิธีการต่างๆ เช่น บันทึกที่วิตทัศน์ บันทึกที่ทเพเสียง เก็บรวบรวม ผลงานผู้เรียน หรือ สัมภาษณ์ผู้เรียนหลังสอน ซึ่งเน้นการสังเกตและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ พฤติกรรมที่แสดงถึงการคิด และการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้กลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันได้ทำ ความเข้าใจในกระบวนการคิดและ กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน และเพื่อให้ได้ข้อมูลหลักฐานหรือ ประเด็นในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนต่อไป

ในการสังเกตชั้นเรียน มุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและ ผู้เรียน เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะใช้ในการ อภิปรายสะท้อนความคิดถึงแนวทางการสอนที่ดีกว่าเดิม มิใช่เพื่อประเมินการสอนของครู ซึ่งในขณะ สังเกต ผู้สังเกตไม่ควรให้ความช่วยเหลือหรือแทรกแซงการท ากิจกรรมของผู้เรียน และควรสังเกตใน ประเด็นของการจัดการเรียนการสอนที่สามารถปรับปรุงแก้ไขได้ ไม่ใช่ลักษณะตามธรรมชาติของครูหรือ ผู้เรียนที่ไม่สามารถแก้ไขได้อย่างทันที

ขั้นตอนการสอนและสังเกตนี้ถือได้ว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการ และเป็น หัวใจ สำคัญของการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กันกับ ขั้นตอน การสืบสอบผลการปฏิบัติงานหรือการอภิปรายสะท้อนความคิดหลังการสอนซึ่งเป็นขั้นตอน ต่อไปอยู่ เสมอเพราะการดำเนินงานใน 2 ขั้นตอนนี้คือจุดศูนย์รวมขององค์ความรู้ ความคิด และ การปฏิบัติของครูและเป็นบริบทในการเรียนรู้ที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน ซึ่งได้แก่ ครู ผู้เรียน และผู้รู้ ซึ่งจะช่วยส่งผลให้ครูได้ความรู้ มุมมอง และแนวคิดใหม่ใน การจัดการเรียนการสอน การสังเกตผู้เรียนโดยตรงในชั้นเรียนจริงนี้ถือได้ว่า เป็นจุดเด่นและข้อบ่งคับ สำคัญของกระบวนการที่สามารถช่วยแก้ปัญหาที่ครูอาจทำงานพัฒนาการ จัดการเรียนการสอนที่ไม่ได้ เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรงได้ และเป็นการกระตุ้นให้ครูต้อง คิดวางแผนการสอนที่สามารถ นำมาใช้ได้จริงในชั้นเรียน ซึ่งต้องไต่ตรองอย่างรอบคอบ มิใช่คิดเพียง เพื่อให้ออกมาเป็นเอกสาร หลักฐานส่งผู้บังคับบัญชาเท่านั้น รวมทั้งการให้ครูได้สังเกตผู้เรียนนี้ช่วยให้ครู มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ ของผู้เรียนถือเป็นสิ่ง สำคัญ เพราะความรู้ความเข้าใจนี้จะช่วยให้ครูสามารถแสดงพฤติกรรมการสอน และแสดงปฏิภริยา ตอบสนองต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นที่ 3 สะท้อนผล (Reflect – Discussion & Reflection) การดำเนินงานในระยะนี้เป็นระยะ หลังการ าบทเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในชั้นเรียนจริง เป็นขั้นตอนของการย้อนทวน (recall) ไตร่ตรอง สะท้อนคิด (reflect) ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข (re-design/ revise) สอนซ้ำ (re-teach) และถอด บทเรียนว่ากลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ในประเด็นใดบ้าง ซึ่งมีการดำเนินการใน 3 ขั้นตอนย่อยดังนี้

3.1 การสืบสอบผลการปฏิบัติงาน เป็นขั้นที่กลุ่มอภิปรายสะท้อนความคิดร่วมกันจาก ข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 2 โดยมุ่งเน้นการอภิปรายด้วยการสื่อสารทางบวกเพื่อให้ได้ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น โดยครูผู้สอนมักเป็นผู้ เริ่มต้นการอภิปรายก่อน และอภิปรายมุ่งประเด็นที่ตัวบทเรียนว่าสิ่งใดคือปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นใน การเรียนการสอน และอภิปรายถึงแนวทางการแก้ไขปัญหานั้น รวมทั้งควรอภิปรายสะท้อน ความคิดว่า กลุ่มได้เรียนรู้อะไรจากการดำเนินงานในชั้นเรียนบ้าง นอกจากนี้ ครูสามารถให้ผู้เรียน เป็นผู้สะท้อน ความคิดเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้ทั้งในด้านความรู้สึก ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ซึ่งหลายครั้ง พบว่าผู้เรียนสามารถให้ข้อมูลที่นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้ อย่างน่าสนใจ

3.2 การปรับปรุงแก้ไขบทเรียน เป็นขั้นตอนที่กลุ่มปรับปรุงแก้ไขบทเรียนซึ่งรวมถึง แผนการจัดการเรียนการสอนและเอกสารหรือสื่อประกอบการเรียนการสอนต่างๆ ให้มีคุณภาพดีและ สมบูรณ์เหมาะสมยิ่งขึ้นตามข้อสรุปที่ได้จากการอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการจัดการ เรียน การสอนในครั้งต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกว่าครั้งที่ผ่านมา


3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นขั้นตอนที่กลุ่มครูรวบรวมข้อมูล สรุปข้อเรียนรู้ และ นำเสนอผลการเรียนรู้ที่ได้สู่บุคคลอื่นๆ อาจโดยการเปิดชั้นเรียน (open class) ซึ่งเชิญผู้สนใจมาร่วม สังเกตการจัดการเรียนการสอน และนำเสนอทั้งผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนและนวัตกรรมหรือ วิธีการพัฒนาที่ใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ทั้งนี้ เพื่อขยายผลและเพื่อเติมเต็มการเรียนรู้ของกลุ่มต่อไป รวมทั้งเพื่อให้กลุ่มได้จัดระบบองค์ความรู้ที่ได้ของตนและมีหลักฐานในการดำเนินงานที่ชัดเจน ตลอดจน เพื่อให้มีโอกาสได้ภาคภูมิใจในผลงาน

ในขั้นตอนที่ 2-3 นั้น อาจมีการดำเนินการซ้ำได้หลายครั้ง หากต้องการหรือจำเป็น ซึ่ง หลังจาก ปรับปรุงแก้ไขบทเรียนในขั้นที่ 3.2 แล้ว อาจน าบทเรียนดังกล่าวไปสอนอีกครั้ง (reteach) กับผู้เรียน กลุ่มใหม่โดยครูคนเดิมหรือครูอื่น เพื่อพัฒนาบทเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเมื่อได้บทเรียน ที่มีคุณภาพ แล้ว กลุ่มก็สามารถเริ่มต้นดำเนินการตามวงจรพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับบทเรียนใหม่ ที่สอดคล้องกับ เป้าหมายเดิมที่ได้กำหนดไว้ หรือบทเรียนตามเป้าหมายใหม่ได้ต่อไป

4. รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Model of Lesson Study Groups)

เนื่องจากการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่การดำเนินงาน ตาม กระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันนั้นมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละบริบท ดังนั้น รูปแบบกลุ่ม พัฒนา บทเรียนร่วมกันจึงมีหลากหลายรูปแบบแตกต่างกันไปตามเป้าหมายของกลุ่ม ลักษณะของ สมาชิก และ บริบทในการดำเนินงาน ในที่นี้ ขอเสนอตัวอย่างรูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนที่เอื้อต่อการท างานในลักษณะ ต่างๆ เพื่อเป็นทางเลือกของครูและผู้สนใจในการเริ่มต้นดำเนินการพัฒนา บทเรียนร่วมกัน ดังนี้

ตาราง 4 รูปแบบและลักษณะการดำเนินงานของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

รูปแบบกลุ่ม	ลักษณะการดำเนินงานของกลุ่ม	ตัวอย่างการดำเนินงาน
1) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบร่วมมือรวมพลัง 	<ul style="list-style-type: none"> - สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และทำกิจกรรมร่วมกันตลอดในทุกขั้นตอน - ผลงานที่เกิดขึ้น (แผนการสอน/รายงาน) ถือเป็นผลงานของกลุ่ม - เหมาะสำหรับกลุ่มครูที่สอนในรายวิชา/กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระดับชั้นเดียวกัน หรือกลุ่มครูที่ต้องการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาบทเรียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างจริงจังไว้ใช้ในโรงเรียนของตนเอง 	ครูทุกคนในกลุ่มเป็นครูประจำชั้น ป.1 ที่ต้องสอนภาษาไทยให้นักเรียนในห้องของตน นักเรียนแต่ละห้องเรียนเนื้อหาสาระเดียวกัน ครูใช้แผนการสอนร่วมกันได้ ครูทุกคนในกลุ่มจึงช่วยกันเลือกบทเรียนที่เป็นปัญหามาดำเนินงานตามวงจรการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน จนได้แผนการสอนและสื่อที่ทุกคนสามารถนำไปใช้ร่วมกันได้
2) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบคู่ขนาน 	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มกำหนดและทำความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน เลือกวิธีการสอนและกำหนดขั้นตอนหลักของการวางแผนการสอนร่วมกัน แยกย้ายกันจัดทำแผนการสอนและดำเนินการสอนในบทเรียนที่ตนรับผิดชอบ - ผลงานกลุ่ม คือ วิธีการ ขั้นตอน หรือนวัตกรรมที่ใช้รายงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ส่วนผลงานรายบุคคล คือ แผนการจัดการเรียนการสอน - เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนในรายวิชา/ กลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน มีประเด็นปัญหาาร่วมกัน แต่ต่างระดับชั้นกัน 	ครูคณิตศาสตร์ชั้น ป.4 ป.5 และ ป.6 มีปัญหาาร่วมกันคือนักเรียนมีปัญหาในการเรียนเรื่องการแก้โจทย์ปัญหาเศษส่วน ทุกคนจึงช่วยกันคิดวิธีสอนและวางแผนการสอนในขั้นตอนหลักร่วมกัน แล้วแยกย้ายกันไปเขียนแผนในรายละเอียดให้เหมาะกับระดับชั้นของตนเอง แล้วนำแผนการสอนมาขอความเห็นจากกลุ่ม ช่วยกันสังเกตการสอนและสะท้อนความคิดจนได้แผนการสอนที่ดีของ แต่ละระดับชั้น
3) รูปแบบกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันแบบหมุนเวียน 	<ul style="list-style-type: none"> - การทำงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่สมาชิกในกลุ่มทุกคนผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นบุคคลสำคัญ (key person) ของการทำงานกลุ่มในแต่ละวงจร โดยกลุ่มจะดำเนินงานตามขั้นตอนของกระบวนการ พัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อสนับสนุนครูในกลุ่มที่ละคนให้ได้พัฒนาการจัดการเรียนสอนของตนเอง - เหมาะสำหรับการรวมกลุ่มกันของครูที่สอนต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ต่างระดับชั้น โดยอาจมีประเด็นปัญหาาร่วมกันหรือต่างกันได้ 	ครูสอนภาษาอังกฤษ ชั้น ม.1 ม.3 ม.5 รวมกลุ่มกันพัฒนาบทเรียน โดยให้ครู ม.1 กำหนดเป้าหมายและประเด็นพัฒนาบทเรียนร่วมกันในวงจร รอบแรกจากปัญหาในชั้นเรียนของตน แล้วกลุ่มจึงช่วยกันวางแผน สังเกตการสอน ปรับปรุงแก้ไขจนได้แผนการสอนที่ดี จากนั้นก็เริ่มต้นวงจรอีกครั้งโดยให้ครู ม.3 เป็นผู้เลือกบทเรียนบ้าง และดำเนินการเช่นนี้ไปจนครบทุกคน

รูปแบบของกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันข้างต้นนี้ ผู้สนใจสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบท การทำงานและเป้าหมายในการดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของตน หรืออาจดำเนินการใน รูปแบบอื่นที่มีได้นำเสนอไว้ในที่นี้ตามความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานจริง สิ่งสำคัญที่สุดที่ ควรระลึกไว้เสมอไม่ว่าจะดำเนินการในรูปแบบใด ก็คือ ทุกรูปแบบมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน เดียวกันคือ มุ่งให้เกิดการทำงานแบบร่วมมือรวมพลังที่ครูซึ่งเป็นสมาชิกในกลุ่มทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วม ตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมปรับปรุงแก้ไขอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและเกิด สิ่งที่มีคุณค่า รวมถึงเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ มากที่สุด

5. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน

การดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น หาก ดำเนินการตามแนวทางดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดจุดเน้น (focus) หรือเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนหรือ การพัฒนาผู้เรียน และสมาชิกในกลุ่มต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเป้าหมายดังกล่าวร่วมกัน เช่น การส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น
- 2) เน้นการพัฒนาบทเรียนในเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ อาจเพียง 2-3 บทเรียนต่อภาคการศึกษา เพื่อมุ่งให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เกิดการเรียนรู้ในเชิงลึกและได้บทเรียนดีที่ใช้ได้จริง
- 3) ในระยะแรกของการดำเนินงาน สามารถเริ่มต้นจากการพัฒนาแผนจากแผนการจัดการเรียนการสอนเดิมที่มีอยู่แล้วได้
- 4) มีนวัตกรรมการเรียนการสอนเพื่อน ๆ ไปสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน เพราะนอกจากจะช่วยปรับการเรียน-เปลี่ยนการสอนแล้ว ยังช่วยให้กลุ่มผู้สอนมีประเด็นสนใจร่วมที่จะนำไปสู่การอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างกว้างขวาง
- 5) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามารถในการทำงานเป็นทีมและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มพัฒนาบทเรียนร่วมกันก่อนและ/หรือจัดกิจกรรมนี้คู่ขนานไปกับการดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการเปิดใจ การไว้วางใจ การยอมรับซึ่งกัน และกัน และเพื่อให้สมาชิกสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 6) ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการทำงาน เช่น ใช้กล้องวิดีโอที่ช่วยในการบันทึกร่องรอยหลักฐานและทบทวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น หรือใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน
- 7) บูรณาการงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันเข้ากับงานตามนโยบายอื่นๆ ของสถานศึกษา โดย ผู้ดำเนินการควรชี้ให้เห็นความสัมพันธ์หรือความสอดคล้องของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันกับงานนั้นๆ หรือบูรณาการแนวคิด/ นวัตกรรมนั้นๆ เข้าสู่การดำเนินงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ซึ่งสามารถทำได้ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นกระบวนการโดยทั่วไปที่ไม่มีเนื้อหาเฉพาะเจาะจง จึง สามารถนำองค์ความรู้เชิงนวัตกรรมใดๆ มาเป็นสาระของกระบวนการได้ ซึ่งทำให้การดำเนินงานเกิด ประโยชน์ยิ่งขึ้น เช่น กำหนดให้เป้าหมายของการพัฒนาบทเรียนร่วมกันเป็นการเสริมสร้างคุณลักษณะ “อยู่อย่างพอเพียง” หรือ “มีจิตสาธารณะ” ให้กับผู้เรียน หรือนำวงจรการเรียนรู้ 5E มาใช้เป็นนวัตกรรม ด้านกระบวนการเรียนการสอนเพื่อเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนและเพื่อพัฒนาผู้เรียน

หรือนำแนวคิด การออกแบบแบบย้อนกลับ (Backward Design) มาใช้เป็นแนวคิดในการออกแบบ การเรียนการสอนใน ขั้นตอนของการวางแผนบทเรียน เป็นต้น

8) การมีส่วนร่วมหรือการสนับสนุนของผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดสรรเวลา ปฏิบัติงานการพัฒนาบทเรียนร่วมกันแก่ครู คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาบทเรียนร่วมกันประสบความสำเร็จ

ด้วยลักษณะของกระบวนการพัฒนาบทเรียนร่วมกันที่มีได้มีการกำหนดลำดับขั้นตอน ของ กระบวนการหรือกำหนดรูปแบบที่ตายตัว ทำให้ผู้ดำเนินการและครูสามารถปรับรูปแบบหรือ กระบวนการให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานในแต่ละบริบทของชั้นเรียนและ สถานศึกษาของตนได้ ดังนั้น ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่ผู้ดำเนินการและครูควรต้องทำความเข้าใจว่า การดำเนินงานพัฒนาบทเรียนร่วมกันไม่ใช่โปรแกรมสำเร็จรูปหรือหลักสูตรฝึกอบรมที่สามารถ ดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ในระยะเวลาอันสั้นและเห็นผลได้ชัดเจนในทันที หากแต่เป็นเรื่อง ของ การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการเปลี่ยนแปลง และแทรกซึม เข้าสู่ วัฒนธรรมการทำงานตามปกติประจำวันของครู ผู้ดำเนินการพัฒนาบทเรียนร่วมกันจึงต้อง ตระหนัก ว่าการนำแนวคิดการพัฒนาบทเรียนร่วมกันมาใช้พัฒนาการทำงานวิชาชีพของครูนั้น ไม่ควร เป็นไปอย่าง เร่งรีบและหวังให้เกิดผลอย่างรวดเร็ว หากแต่ต้องค่อยๆ ให้ครูและผู้เกี่ยวข้องซึมซับและ เรียนรู้ถึงผลดีที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแนวคิดนี้ และเมื่อครูค่อยๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การทำงานพัฒนา การเรียนการสอนของตนไปทีละน้อยๆ จนเป็นระบบแล้ว ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ก็ย่อมเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปด้วยเช่นกัน

ส่วนที่ 3

การหนุนเสริมกระบวนการ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 สถานศึกษา มีขั้นตอนการดำเนินงาน เป็น 2 ระดับดังนี้

1. ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
2. ระดับสถานศึกษา

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ตามกิจกรรมและระยะเวลา ดังนี้

ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ตาราง 5 ขั้นตอนการดำเนินงาน ตามกิจกรรมและระยะเวลา

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อำเภอการศึกษา ระดับเขตพื้นที่การศึกษา	คณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม 1. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 3. บุคลากรกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การศึกษา 4. บุคลากรกลุ่มนโยบายและแผน 5. บุคลากรกลุ่มบริหารงานบุคคล 6. ผู้บริหารสถานศึกษา 7. ครู ฯลฯ	เมษายน 2562
2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อำเภอการศึกษา	จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่อำเภอการศึกษา ประกอบด้วย 1. สร้างทีมงาน PLC ระดับกลุ่ม/เครือข่าย/ศูนย์/สหวิทยาเขต ฯลฯ 2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (มหาวิทยาลัย องค์กรและหน่วยงานต่างๆ) 4. กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผล 5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	พฤษภาคม 2562

ตาราง 5 (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา	3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับดังนี้ 1) ค้นหาปัญหา 2) หาสาเหตุ 3) แนวทางแก้ไข 4) ออกแบบกิจกรรมและ 5) นำสู่การปฏิบัติและ สะท้อนผล 3.2 สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้	พฤษภาคม - กรกฎาคม 2562
4. กำกับ ติดตามนิเทศและ ประเมินผล	4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา 4.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดำเนินการ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลการ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา 4.3 เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน สถานศึกษาที่ ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	
5. สรุปและรายงานผลการ ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา	5.1 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อน กระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา 5.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารายงานผลการ ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา ต่อ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ที่เกี่ยวข้อง	
6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอด บทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติ การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่ สถานศึกษา	6.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การ ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา 6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติสถานศึกษา ที่มี กระบวนการดำเนินการที่ดีสามารถเป็น แบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย	

ระดับสถานศึกษา

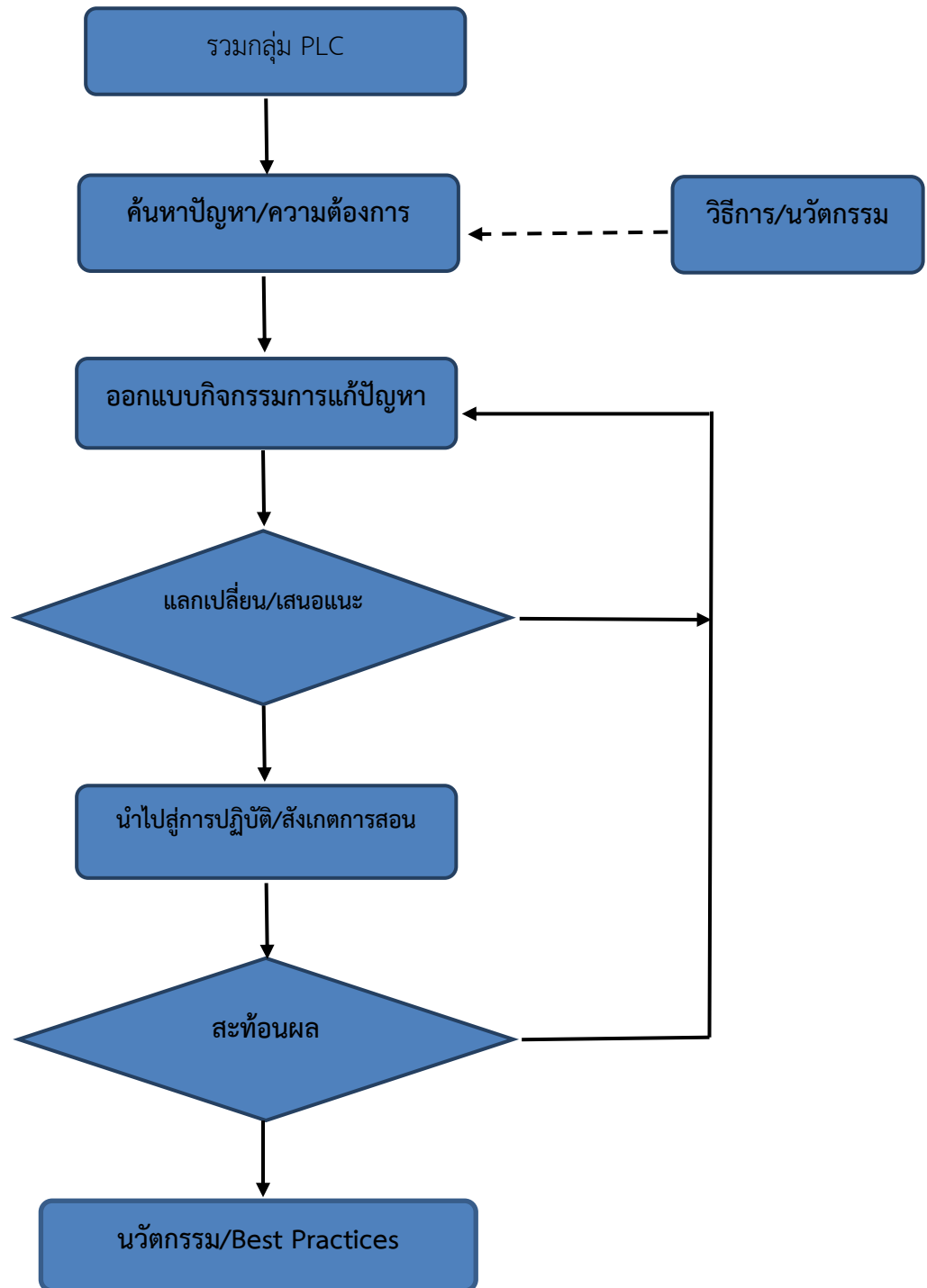
ตาราง 6 ขั้นตอนการดำเนินงาน ตามกิจกรรมและระยะเวลา

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
1. แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา	คณะกรรมการจำนวนตามความเหมาะสม 1. ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2. รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3. หัวหน้าหมวด / ฝ่าย 4. ครู ฯลฯ	
2. กำหนดแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา	จัดทำแผนงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ประกอบด้วย 1. สร้างทีมงาน PLC ในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 2. สร้างความรู้ ความเข้าใจ และแนวทางการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสถานศึกษา 3. สร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่น (ระดับบุคคล ระดับองค์การ ระดับหน่วยงาน) 4. กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล 5. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงาน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
3. การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา	3.1 ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่การปฏิบัติในสถานศึกษา พร้อมทั้งบันทึกลงใน Logbook ตามลำดับดังนี้ 1) ค้นหาปัญหา 2) หาสาเหตุ 3) แนวทางแก้ไข 4) ออกแบบกิจกรรมและ 5) นำสู่การปฏิบัติและสะท้อนผล 3.2 สรุปรายงานผล และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	
4. กำกับ ติดตามนิเทศและประเมินผล	4.1 จัดทำแผนและเครื่องมือ กำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผลกระบวนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา 4.2 คณะกรรมการ ดำเนินการกำกับ ติดตาม นิเทศ และประเมินผล 4.3 เร่งรัด ติดตาม และสนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จในการขับเคลื่อน	

ตาราง 6 (ต่อ)

ขั้นตอน	กิจกรรม	ระยะเวลา
<p>5. สรุปรายงานผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC</p>	<p>5.1 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารายงานผลการดำเนินการตามกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา พร้อม Logbook เป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารสถานศึกษา</p> <p>5.2 คณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ระดับสถานศึกษา สรุปและรายงานผลการดำเนินการติดตามการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ในสถานศึกษา</p> <p>5.3 สถานศึกษารายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	
<p>6. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และยกย่องเชิดชูเกียรติการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา</p>	<p>6.1 สถานศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) การขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา</p> <p>6.2 ยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีกระบวนการดำเนินการที่ดี สามารถเป็นแบบอย่างได้ และเผยแพร่ด้วยวิธีการที่หลากหลาย</p>	

ขั้นตอนการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community)
 “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน ไปสู่การปฏิบัติในสถานศึกษา



ภาพประกอบ Flow Chart ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา

จาก Flow Chart ขั้นตอนการนำรูปแบบ PLC ไปใช้ในสถานศึกษา มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการ	แหล่งข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง	
		โรงเรียน	ครูผู้สอน
1. การรวมกลุ่ม PLC	จัดทีม โดยการรวมกลุ่มครูที่มีปัญหา/ความต้องการเดียวกัน เช่น ครูกลุ่มสาระเดียวกัน ครูที่สอนในระดับชั้นเดียวกัน โดยการจับคู่ หรือจับกลุ่ม	1. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ระดับสถานศึกษา 2. คำสั่งการมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่สอน 3. ตารางสอนที่มีชั่วโมง PLC จำนวน 2 ชม./สัปดาห์	1. ID Plan 2. แผนการจัดการเรียนรู้ อย่างน้อย 1 รายวิชา
2. ค้นหาปัญหา ความต้องการ	1) ร่วมกันเสนอปัญหา/ความต้องการ 2) จัดกลุ่มปัญหา 3) จัดลำดับความจำเป็นเร่งด่วน 4) เลือกปัญหาเพียง 1 ปัญหา โดยการพิจารณาร่วมกัน	1. บันทึกการประชุม 2. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
3. ร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา	1) เรื่องเล่าเร้าพลัง/บอกเล่าประสบการณ์ที่แก้ปัญหาได้สำเร็จ 2) ค้นหาตัวอย่าง/รูปแบบที่ประสบความสำเร็จ 3) ร่วมกันตัดสินใจเลือกรูปแบบ/วิธีการ/นวัตกรรมในการแก้ปัญหา	. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	.1.แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. แผนการจัดการเรียนรู้

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการ	แหล่งข้อมูล/หลักฐานอ้างอิง	
		โรงเรียน	ครูผู้สอน
4. ออกแบบกิจกรรมการแก้ปัญหา	ออกแบบกิจกรรมตามวิธีการ/นวัตกรรมที่กลุ่มเลือก	แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. แผนการจัดการเรียนรู้
5. แลกเปลี่ยนเสนอแนะ	นำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหา ให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มีประสบการณ์ให้ข้อเสนอแนะ	แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. แผนการจัดการเรียนรู้
6. นำสู่การปฏิบัติ /สังเกตการสอน	1) นำกิจกรรมไปใช้ในการแก้ปัญหา 2) ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเยี่ยมชั้นเรียน สังเกตการสอน เป็นต้น	แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. แผนการจัดการเรียนรู้
7. สะท้อนผล	1) สรุปผลการนำรูปแบบ/วิธีการ ในการนำไปแก้ปัญหา 2) อภิปรายผลการแก้ปัญหา เสนอแนะแนวทางในการพัฒนา	แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2. แผนการจัดการเรียนรู้

การนิเทศ ติดตามและประเมินผล การหนุนเสริมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการนิเทศ

การนิเทศการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการหนุนเสริมกระบวนการ/วิธีการและปัจจัยความสำเร็จที่จะช่วยขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นในโรงเรียน โดยมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

2.1 ผู้บริหาร ทีมบริหารจัดการ และอำนวยความสะดวก ควรมีบทบาทหน้าที่ดำเนินการในภารกิจสำคัญ 6 ภารกิจ คือ

2.1.1 การจัดทำที่มีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีใจที่จะทำงาน เปิดรับและเห็นความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อการพัฒนางาน เข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิดสำคัญและกระบวนการต่าง ๆ

2.1.2 สร้าง HOPE แก่ผู้เกี่ยวข้อง

2.1.3 หาจุดร่วมในการทำงาน (Share mission : Share vision : Share Value)

2.1.4 จัดโอกาสและพื้นที่ในการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น กำหนดการ ตารางเวลาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดสถานที่ อาหาร/การบริการในการเรียนรู้ร่วมกัน การจัดสื่อ เอกสารสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดบรรยากาศที่เป็นกัลยาณมิตร การประสานผู้รู้ในเรื่องต่าง ๆ จากภายในและภายนอก การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น

โดยมีปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ การเข้าใจเนื้องาน การสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ การตระหนักว่าทุกคนต้องร่วมเรียนรู้ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานด้วยวงจรคุณภาพ PDCA

2.2 วิธีการพัฒนาครู เป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งอาจจะดำเนินการในหลายลักษณะ ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนคิดวิธีการและกระบวนการของตนเอง โดยนำความคิดสำคัญเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มาออกแบบวิธีการพัฒนาครูสำหรับผู้เรียน

2.2.2 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ซึ่งการันตีผลการทำงาน ผสานกับวิธีการที่คิดขึ้น ตามบริบทของโรงเรียน และลักษณะ/บุคลิกภาพของบุคลากรในโรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีเดียว เช่น

- 1) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน
- 2) ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะ
- 3) ใช้ชุมชนนักปฏิบัติ
- 4) ใช้ระบบพี่เลี้ยง ฯลฯ

2.2.4 โรงเรียนใช้วิธีการที่ใช้อยู่ ซึ่งการันตีผลการทำงานวิธีผสมผสานกัน เช่น

1) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกันในการจัดการความรู้ และแนวคิดจิตปัญญาศึกษา

- 2) ใช้วิธีการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน ร่วมกับระบบพี่เลี้ยง

3) ใช้วิธีการศึกษาทั้งคณะร่วมกับชุมชนนักปฏิบัติ ระบบพี่เลี้ยงและแนวคิดจิตปัญญาศึกษา

วัตถุประสงค์การนิเทศ

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดการเรียนการสอน
2. เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแนวทาง PLC ในการจัดการเรียนการสอนได้
3. เพื่อสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน PLC

ประเด็นการนิเทศ

1. การออกแบบการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา
2. การดำเนินงานการขับเคลื่อนตามแนวทาง PLC
3. การสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน PLC

กระบวนการนิเทศ

1. การเตรียมการนิเทศ
 - 1.1 สืบค้นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการนิเทศ
 - 1) ข้อมูล สารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ วัสดุอุปกรณ์ ห้องสมุด รวมถึงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษา
 - 2) ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (NT / O-NET/สภาพปัญหาของนักเรียน) ที่ปรับปรุงข้อมูลให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 - 3) ข้อมูลและสารสนเทศที่เกี่ยวกับครู เช่น จำนวนครู คุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ รายวิชาที่สอน ผลงานทางวิชาการ การจัดการเรียน/ชั้นเรียน สื่อ อุปกรณ์การสอน แหล่งข้อมูลเรียนรู้
 - 4) ข้อมูลด้านการจัดการเรียนรู้ เช่น รายงานการพัฒนาการเรียนการสอน ที่ประกอบด้วยลักษณะและวิธีการสอน ตารางสอน การมีส่วนร่วม ของนักเรียน การใช้ตำราเรียน สื่อการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การรายงานผลการเรียน การสอนซ่อม เสริม วิธีและการใช้เครื่องมือประเมิน
 - 1.2 องค์กรความรู้เกี่ยวกับการหนุนเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” เพื่อพัฒนาผู้เรียน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการ นิเทศ ติดตาม ซึ่งมีองค์ความรู้ 4 ประเด็น ดังนี้
 - ประเด็นที่ 1 นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและเป้าหมายของการขับเคลื่อน
 - ประเด็นที่ 2 การบริหารจัดการ ประกอบด้วย 1) สารสนเทศ ด้านการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) รูปแบบ/วิธีการ/กระบวนการ/ขั้นตอน/เทคนิค เกี่ยวกับการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC และ 3) การส่งเสริม สนับสนุนครูในการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

ประเด็นที่ 3 แนวทางการจัดทำแบบบันทึกการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

- 1) การเลือกกิจกรรม รูปแบบ วิธีการ 2) แผนการเรียนรู้ โดยใช้ สื่อเทคโนโลยี/นวัตกรรมและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นผู้เรียนอย่างเหมาะสม 3) การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ
- 4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 5) การสรุปและรายงานผล

ประเด็นที่ 4 การสังเกตชั้นเรียนและการสะท้อนผล

2. การวางแผนการนิเทศ

การวางแผนการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC มีดังนี้

- 2.1 ประชุมผู้เกี่ยวข้อง เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ ของโรงเรียน และครูผู้สอน
- 2.2 จัดทำปฏิทินการนิเทศ แผนการนิเทศ สื่อ เครื่องมือนิเทศ
- 2.3 ดำเนินการนิเทศ โดยใช้เทคนิคการนิเทศหลากหลาย เช่น การนิเทศแบบร่วมมือ เทคนิคการนิเทศแบบชี้แนะสะท้อนคิดและเป็นพี่เลี้ยง (Reflective Coaching and Mentoring) เทคนิคการนิเทศแบบสนทนากลุ่ม เทคนิคการสอนแนะ (Coaching Techniques) เทคนิคการ นิเทศแบบกัลยาณมิตร เป็นต้น
- 2.4 กำหนดระยะเวลาการนิเทศ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง หรือตามความเหมาะสม

3. การดำเนินการนิเทศ

เริ่มด้วยการเตรียมความพร้อม พัฒนา สร้างสื่อและเครื่องมือนิเทศ ตามหลักการสำคัญ ในกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา มีรายละเอียดตามตาราง ดังต่อไปนี้

ตาราง 7 แผนการนิเทศกระบวนการ PLC ของสถานศึกษา

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การนิเทศ	การติดตามประเมินผล		
				เครื่องมือ	ระยะเวลา	ผู้นิเทศ
1	การออกแบบ การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC ของ สถานศึกษา	เพื่อศึกษาการวางแผนการดำเนินงาน การขับเคลื่อน กระบวนการ PLC	ทบทวนวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน PLC	แบบติดตาม	พ.ค. 62	ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์
2	การสะท้อนปัญหา แนวทางการ แก้ปัญหา ของกลุ่ม PLC (ระยะที่ 1)	เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและแนว ทางแก้ไขปัญหาการ จัดการเรียนการสอน	1. วิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน 2. การพัฒนาทีมงาน 3. ความคิดเชิงบวก 4. แนวทางการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้ 5. การบันทึก	แบบติดตาม	มิ.ย. 62	ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	การนิเทศ	การติดตามประเมินผล		
				เครื่องมือ	ระยะเวลา	ผู้นิเทศ
-3	การดำเนินงานตามแนวทาง PLC (ระยะที่ 2)	เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามแนวทาง PLC ในการจัดการเรียนการสอนได้	1. ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค กระบวนการจัดการเรียนรู้แบบต่างๆ ตามสภาพปัญหาและบริบทของสถานศึกษา เช่น Active learning, BBL, PBL, Lesson study, ICT, DLTV, DLIT ฯลฯ 2. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้	แบบติดตาม	ภาคเรียนละ 2 ครั้ง	ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์
4	สรุปรายงานผลการดำเนินงาน PLC	เพื่อสรุปและรายงานผลการดำเนินงาน PLC	1. แนวทางการเขียนสรุปรายงาน PLC 2. AAR	แบบรายงานผลการดำเนินงาน PLC	สิ้นสุดการดำเนินงาน	สพฐ.

เครื่องมือบันทึกการนิเทศ

1. แบบติดตามกระบวนการทำงานสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
(ระยะที่ 1) โรงเรียน...../กลุ่มเครือข่าย.....

ลำดับ	กิจกรรม/งาน	การลงมือปฏิบัติ		ระดับคุณภาพ			ข้อมูลเพิ่มเติม/ หลักฐาน
		ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1	ผู้บริหารและครูกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนานักเรียนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว						
2	ร่วมกันกำหนดแผนงานและบทบาทหน้าที่ในการพัฒนานักเรียนอย่างชัดเจน						
3	จัดโครงสร้าง/ระบบ/กลุ่มการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีกลุ่มเครือข่ายกับโรงเรียนอื่นที่มีเป้าหมายร่วม มีการรวมกลุ่มครูตามระดับช่วงชั้น หรือ ตามจุดเน้น ปัญหาเฉพาะด้าน						
4	จัดตารางเวลาปฏิบัติงาน/ตารางสอนให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอน						
5	เปิดใจและเชื่อมั่นในการเรียนรู้ร่วมกัน						
6	ยอมรับว่าการสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

2. แบบติดตามการสะท้อนปัญหา แนวทางแก้ปัญหาของกลุ่ม PLC (ระยะที่ 2)

โรงเรียน...../กลุ่มเครือข่าย.....

ลำดับ	กิจกรรม/งาน	การลงมือปฏิบัติ		ระดับคุณภาพ			ข้อมูลเพิ่มเติม/ หลักฐาน
		ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1	ครูร่วมกันเสนอประเด็นปัญหาที่พบจากการเรียนรู้ของผู้เรียน						
2	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน						
3	มีจุดประสงค์ร่วมกันในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน						
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและแสดงความคิดเห็นด้วยทัศนคติเชิงบวก						
5	มีบรรยากาศของการเปิดใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
6	ร่วมกันคัดเลือกประเด็นปัญหา						
7	ระดมสมองนำเสนอวิธีการแก้ปัญหาจากประสบการณ์						
8	มีสถานที่และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองของครู (ห้องประชุม/ห้องสมุด/และอื่น ๆ)						
9	ครูมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนบนพื้นฐานของข้อมูลและสภาพปัญหาของนักเรียนในชั้นเรียนและโรงเรียนของตน						
10	อภิปราย สรุปและเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. แบบติดตามการดำเนินงานตามแนวทาง PLC (ระยะที่ 3)

โรงเรียน...../กลุ่มเครือข่าย.....

ลำดับ	กิจกรรม/งาน	การลงมือปฏิบัติ		ระดับคุณภาพ			ข้อมูลเพิ่มเติม/ หลักฐาน
		ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1	นำแนวทางการแก้ไขปัญหาสู่การปฏิบัติในชั้นเรียน						
2	การร่วมมือรวมพลังของครูผู้สอน ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง						
3	การให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ของผู้เรียน						
5	การปรับปรุงการเรียนการสอนในชั้นเรียน						
6	ครูมีโอกาสได้พัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอนในบริบท การปฏิบัติงานจริงในชั้นเรียนและโรงเรียนของตนเอง โดยไม่ต้องละทิ้งการเรียนการสอนนักเรียนในชั้นเรียน						
7	การทำงานร่วมกันด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน						
8	การนำสื่อ เทคโนโลยี และนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนตามบริบทของสถานศึกษา						
9	การตรวจสอบการปฏิบัติงานของครูกับผลการเรียนรู้ของผู้เรียน						
10	อภิปรายผลการสังเกตการสอน และปรับปรุงแก้ไข						
11	สรุปผลวิธีการแก้ปัญหาที่ได้ผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน						
12	บันทึกทุกขั้นตอนการทำงานกลุ่ม : ระบุปัญหา วิธีแก้ การทดลองใช้ผลที่ได้						

ลำดับ	กิจกรรม/งาน	การลงมือปฏิบัติ		ระดับคุณภาพ			ข้อมูลเพิ่มเติม/ หลักฐาน
		ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
13	สมาชิกร่วมสังเกตการสอนและเก็บข้อมูล						
14	ทบทวนเป้าหมาย วิธีการทำงาน และสืบสอบผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ						
15	การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

3. แบบติดตามการนำเสนอผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปตามแนวทาง PLC
 (ระยะที่ 4)
 โรงเรียน...../กลุ่มเครือข่าย.....

ลำดับ	กิจกรรม/งาน	การลงมือปฏิบัติ		ระดับคุณภาพ			ข้อมูลเพิ่มเติม/ หลักฐาน
		ปฏิบัติ	ไม่ได้ปฏิบัติ	มาก	ปานกลาง	น้อย	
1	มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาครูและการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมออย่างต่อเนื่องระยะยาว โดยไม่เพิ่มภาระงานครูและตอบสนองต่อความต้องการจำเป็นทั้งของครูและสถานศึกษา						
2	มีการลงทุนหรือจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาครูและการเรียนการสอนอย่างทั่วถึง						
3	มีการจัดประชุม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับโรงเรียน (ครูทุกคน)						
4	มีการจัดประชุม/เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับช่วงชั้นหรือกลุ่มครูที่มีเป้าหมายร่วม/ปัญหาเฉพาะ						
5	เอกสาร/รายงานการถอดบทเรียนหรือการสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน (AAR) เป็นรายบุคคล						
6	มีบันทึกการประชุม เอกสาร/รายงานการถอดบทเรียนหรือการสะท้อนกลับการปฏิบัติงาน (AAR) ของสถานศึกษา						
7	มีการเปิดชั้นเรียนหรือจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลภายนอกโรงเรียน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/นำเสนอผลงานครู

จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำเสนอผลงานที่สะท้อนการดำเนินงานของครูโรงเรียนในระดับเครือข่าย/เขตพื้นที่ ทั้งนี้ อาจจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในภาพรวม ร่วมกับ กิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ ตามบริบทและความพร้อมของแต่ละเครือข่าย/เขตพื้นที่

การสรุปและรายงานผล

โรงเรียน สรุปและรายงาน อย่างเป็นระบบ ประเด็นปัญหา อุปสรรคในการดำเนินงาน รวมถึงความพึงพอใจ ในการดำเนินงานของโรงเรียน

ตัวอย่าง ส่วนประกอบของเอกสารสรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

1. การจัดทำรายงานแบบเต็มรูปแบบ

1. ส่วนนำ

1.1 ปกนอก

แบบรายงานผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

(Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน

โรงเรียน.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.2 ปกใน / ไบรอนด์ปก

1.3 คำนำ / กิตติกรรมประกาศ

1.4 บทคัดย่อ

1.5 สารบัญ / เรื่อง / ตาราง / แผนภาพ

2. ส่วนเนื้อหา

2.1 บทนำ ประกอบด้วย ความสำคัญ ความเป็นมาและการวิเคราะห์บริบท วัตถุประสงค์ ขอบเขตการดำเนินงาน นิยามศัพท์เฉพาะ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

2.2 การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดการพัฒนางาน

2.3 วิธีดำเนินการ ประกอบด้วย ประชากร / กลุ่มเป้าหมายและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน / พัฒนางาน - การสร้างรูปแบบ เทคนิค วิธีพัฒนางาน - การสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการ และการเก็บรวบรวมข้อมูล - การปฏิบัติการนิเทศ ติดตาม - การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2.5 สรุปผลการดำเนินงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

2.6 การจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างเครือข่าย การขยายผลและต่อยอด

3. ส่วนที่ 3 ส่วนอ้างอิง

3.1 บรรณานุกรม

3.2 ภาคผนวก ประกอบด้วย รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือ การเผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ขยายผล ตัวอย่างผลงาน

3.3 คณะกรรมการดำเนินงาน

2. การจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน อย่างย่อ

1. ส่วนนำ

1.1 ปกนอก

แบบรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน โรงเรียน.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

1.2 ปกใน

1.3 คำนำ

1.4 สารบัญ / เรื่อง / ตาราง / แผนภาพ

2. ส่วนเนื้อหา

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

2.2 วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

2.3 กระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3.1 แนวคิด

2.3.2 การหนุนเสริม

2.3.3 วิธีการพัฒนาครู

2.4 ผลการทำงาน

2.4.1 ด้านบรรยากาศ/ความสัมพันธ์

2.4.2 ด้านความรู้/วิธีการ

2.4.3 ผลที่เกิดขึ้น/การเปลี่ยนแปลงของบุคคล

1) นักเรียน

2) ครู

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

2.6 อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้องที่พบในการดำเนินงาน

2.7 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานครั้งต่อไป

3. ส่วนที่ 3 ส่วนอ้างอิง

3.1 บรรณานุกรม

3.2 ภาคผนวก ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ การเผยแพร่ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ ขยายผล ตัวอย่างผลงาน

3.3 คณะกรรมการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

1. ร้อยละ 100 ของโรงเรียนในสังกัด มีการดำเนินงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาผู้เรียน
2. ร้อยละ 80 ของครูได้รับการพัฒนาทางวิชาชีพ
3. ร้อยละ 70 ของโรงเรียนในสังกัด มีการรายงานผลการดำเนินงาน

ภาษาไทย

- กฤษณมูรติ. (2548). **การศึกษาและสาระสำคัญของชีวิต**. แปลโดย นवलดา จันภา. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิอินวิชันนา.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. (2553). 11 กันยายน 2553. **ยกระดับคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาผ่านกระบวนการทางจิตตปัญญาศึกษา (2)**. มติชน.
- ชนิพรรณ จากดีเสถียร. (2557). **การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมครูประจำการด้านการประเมินเด็กปฐมวัยโดยใช้จิตตปัญญาศึกษาและการชี้แนะทางปัญญา**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- ชยสาโร ภิกขุ. (2554). **มนุษย์ที่สมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิปัญญาประทีป.
- ชาโรณี ตรีวรัญญ. (2550). **การพัฒนาสมรรถภาพการจัดการเรียนการสอนของครูประถมศึกษาตามแนวคิดการศึกษาผ่านบทเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนา นิลชัยโกวิท และ อติสร จันทรสุข. (2552). **ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง: คู่มือกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา**. นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุษบง ตันตวิวงศ์ และ ศศิลักษณ์ ชัยนกิจ. (2557). **การประเมินเด็กปฐมวัยอย่างไร้ความหวาด: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็ก**. ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). **พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์.
- วิจักขณ์ พานิช. (2550). **เรียนรู้ด้วยใจอย่างไร้ความหวาด การศึกษาดังเส้นทางแสวงหาทางจิต วิญญาณ**. กรุงเทพมหานคร: สอนเงินมีมา.
- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2550). **การเรียนรู้ร่วมด้วยสุนทรียสนทนา (Dialogue)**. วารสาร **ครุศาสตร์**, 36(2): 234-239 (พฤศจิกายน 2550 - กุมภาพันธ์ 2551).
- ศศิลักษณ์ ชัยนกิจ. (2553). **กระบวนการน าแนวคิดจิตตปัญญาศึกษามาใช้ในการจัดการเรียน การสอนและประสบการณ์เรียนรู้ของนิสิตวิชาการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย**. แหล่งทุนกองทุนคณะครุศาสตร์. (อัดสำเนา).
- ศศิลักษณ์ ชัยนกิจ. (2556). **การจัดการเรียนรู้ตามแนวจิตตปัญญาศึกษา ใน โมดูล 2 ห้องเรียนแห่งคุณภาพโรงเรียนแห่งคุณภาพในฐานะเป็น Professional Learning Community (PLC)**. (อัดสำเนา).
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2548). 6 กันยายน 2548. **คุณภาพของการเรียนรู้**. มติชน: 9.

ภาษาอังกฤษ

- Akihiko, T. (2006). **Implementing lesson study in North American schools**, Paper presented at the APEC International Symposium on Innovation and Good Better School. (2005). **Lesson study: Frequently asked questions** [Online]. Philadelphia: Research for Better School. Available from: www.rbs.org/lesson
- Boyd, V. (1992). **School context. Bridge or barrier to change?** Austin, TX : Southwest Educational Development Laboratory.
- Brandt, R. (1995, November). **On restructuring schools : A conversation with Fred .Newmann**. *Educational Leadership*, 53 (3), 70 – 73,
- Darling – Hammond, L. (1994, November). **The current status of teaching and teacher development in the United States**. New York : Teacher College, Columbia University.
- Fernandez, C. & Yoshida, M. (2004). **Lesson study: A Japanese approach to improving mathematic teaching and learning**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate
- Hill. Morrison, K. (2002). **School leadership and complexity theory**. New York : Routledge Falmer.
- Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities : Communities of inquiry and improvement**. Austin : Southwest Educational Development Laboratory. journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/viewFile/125/688
- Isoda, M. (2010). **Lesson Study: Japanese Problem Solving Approaches**, Paper presented at APEC Conference on Replicating Exemplary Practices in **Mathematics Education**, Koh Samui, Thailand, 7-12 March.
- Iverson, P. & Yoshida, M. (eds.). (2005). **Building our understanding of lesson study**. Philadelphia: Research for Better Schools.
- Laboratory (NCREL). (2002). **Teacher to teacher: Reshaping instruction through lesson study**. Illinois: North Central Regional Educational Laboratory. Research
- Lewis, C. (2002). **Lesson study: A handbook of teacher-led instructional change**. Philadelphia: Research for better school. North Central Regional Educational
- Leithwood, K.A., et. al (2003). **What we know about successful school leadership**. Philadelphia, PA : Laboratory for Student Success, Temple University.
- Luis, K.S. & Kruse, S.D. (1995). **Professional and community : Perspectives on reforming urban schools**. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

- Marquardt, M.J. (1996). **Building the learning organization**. New York :
Mc. Graw
- Senge, P. (1990). **The fifth discipline : The art and practice of the learning
organization**. New York : Currency Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1998). **International Journal of Leadership in Education**. Vol.1
No.1, P. 37
- Stoehr, J., Banks, M., & Allen, L. (2011). **PLCs, DI, & RTI : A Tapestry for
school change**. Thousand Oakes, California: Crowin.
- study [2005, August 05] Stepanek, J. (2001). **A new view of professional
development**. Northwest Teacher. (Spring): 2-5.
- Stigler, J. & Hiebert, J. (1999). **The teaching gap: Best ideas from the world's
teachers for improving education in the classroom**. New York: The Free
Press.
- Wallace Jr., R.C., et al. (1997). **The learning school**, Thousand Oaks, CA :
Corwin Press Inc.
- http://findarticles.com/p/articles/mi_gu3696/is_199902/ai_n8832496
- http://www.newhorizons.org/strategies/learnig_environments/abbot_2000html

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างสถานศึกษาที่มีการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

1. โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด



“การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยง” ของโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่เกิดจากความร่วมมือร่วมพลังระหว่าง 3 สถาบันทางการศึกษา คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน มีเป้าหมายเป็นไปตามกรอบโครงการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนา กำหนดขึ้น โดยระบบชี้แนะและการเป็นที่เลี้ยงสำหรับการพัฒนาครู ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษานิเทศก์ให้มีการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อันนำไปสู่การพัฒนาตนเองแห่งคุณภาพ ห้องเรียนแห่งคุณภาพ ส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีกระบวนการเรียนรู้ 5 ขั้นตอน มีความสามารถในการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน

ระบบการทำงานร่วมกันระหว่างคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษตราดในครั้งนี้ ได้สร้างโอกาสการเรียนรู้ร่วมกันตลอดระยะเวลา 4 เดือน เริ่มตั้งแต่การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อกำหนดเป้าหมาย แนวทาง และแผนการดำเนินงานร่วมกัน ไปจนถึงการดำเนินงานตามแผนผ่านการชี้แนะหรือ Coaching และการเป็นที่เลี้ยงหรือ Mentoring ที่คณะครุศาสตร์ออกแบบให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยใช้ระบบการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson Study) ถึงสามวงจรการเรียนรู้ และยังให้สมาชิกชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพระหว่างสถาบันการศึกษาทั้งสามสถาบันได้เข้าไปร่วมประชุมปรึกษาหารือกันในโรงเรียนอย่างน้อยเดือนละครั้ง และ "สนทนา" การผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ตามแนวการสืบสอบแบบขึ้นชมตลอดเวลา มีสื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่เป็นรูปธรรม คือ ดีวีดีเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู สารคดีชุด Understanding Lesson Study ตอนที่ 1-6 สรุปขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาคู่พัฒนากับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีดังนี้

1. ออกแบบหลักสูตรและแผนการดำเนินงานโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ จากข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2) ออกแบบหลักสูตร วิธีการ และแผนดำเนินการในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามเป้าหมายที่กำหนดและตามแนวทาง Browser in Service โดยใช้กระบวนการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching และ Mentoring) ในการพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้ความสามารถด้าน Literacy , Numeracy และ Reasoning Ability รวมทั้งการพัฒนาทักษะ 5 ขั้นตอน การพัฒนาเน้นฐานโรงเรียนในขณะปฏิบัติการสอน (On the job Training) เพื่อให้เกิดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice)

3) จัดทำคู่มือและสื่อที่ใช้ในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์

2. ดำเนินการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามหลักสูตร โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ประเมินสมรรถนะก่อนการพัฒนา

2) จัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จำนวน 2 วัน

3) นิเทศติดตามด้วยระบบสนับสนุนแบบ Coaching และ Mentoring จำนวน 2 ครั้ง

4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Symposium) ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 ครั้งเพื่อให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ได้นำบทเรียนมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

5) ประเมินสมรรถนะหลังการพัฒนา

6) ประชุมสรุปภาพความสำเร็จร่วมกัน

3. จัดทำรายงานสรุปผลสัมฤทธิ์การพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ผลการดำเนินงาน “การพัฒนาครูโดยการสร้างระบบชี้แนะและการเป็นพี่เลี้ยง” โรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่

ผลการพัฒนาสมรรถนะความเป็นครูของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 3 ด้านพบว่า

1. ด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้พบว่า ครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์มีพัฒนาการเพิ่มขึ้นทั้ง 3 กลุ่ม โดยผู้บริหารมีการพัฒนามากที่สุด ศึกษานิเทศก์ และครูตามลำดับ

2. ด้านทักษะในการวางแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอน พบว่า ครูส่วนใหญ่เห็นภาพการเขียนแผนการสอนที่เน้นการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอนให้กับผู้เรียนชัดเจนยิ่งขึ้น โดยมีผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ และเพื่อนครูร่วมชี้แนะแนวทาง นอกจากนี้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานในวิชาชีพครู ให้ความสำคัญในการวางแผนการสอน เตรียมสื่อและร่วมเรียนรู้เพื่อพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนมากขึ้น

3. คุณลักษณะด้านการเป็นผู้เรียนรู้และเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ พบว่า กลุ่มครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับแผน และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ระหว่างกัน กล้าชี้แนะ บอกกล่าวและรับฟังกันมากขึ้น มีการนำประสบการณ์ของตนเองมาเล่าให้เพื่อนครู ผู้บริหาร ศึกษานิเทศก์ฟัง ทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครู ศึกษานิเทศก์ ในด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ มีมากขึ้น สำหรับกลุ่มผู้บริหารได้ร่วมวางแผน สังเกตชั้นเรียนและสะท้อนคิดร่วมกับ ครูผู้สอนทำให้ผู้บริหารเข้าใจครูมากขึ้น เข้าใจบริบทที่เกิดขึ้นจริงในชั้นเรียน อันจะนำไปสู่แนวทางการสนับสนุนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ส่วนกลุ่มศึกษานิเทศก์สามารถวางแผน เข้าร่วมสังเกต การสอนในชั้นเรียน สะท้อนคิดร่วมกันกับครู ผู้บริหารอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทำให้เข้าใจบริบท สภาพและความต้องการของครูและแนวทางการสนับสนุนมากขึ้น

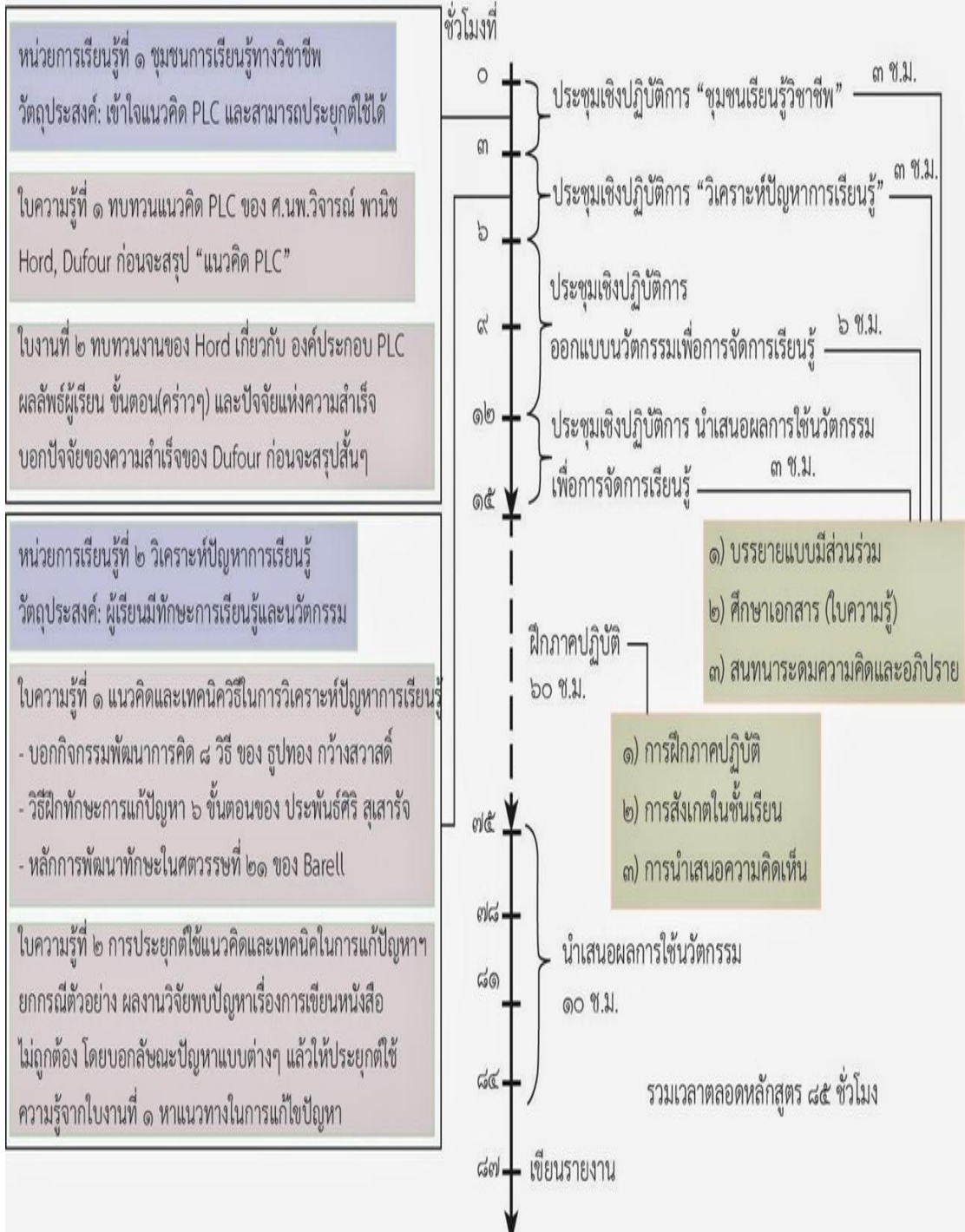
ผลที่เกิดกับผู้เรียน

ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ตามระดับชั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามแนวทางของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

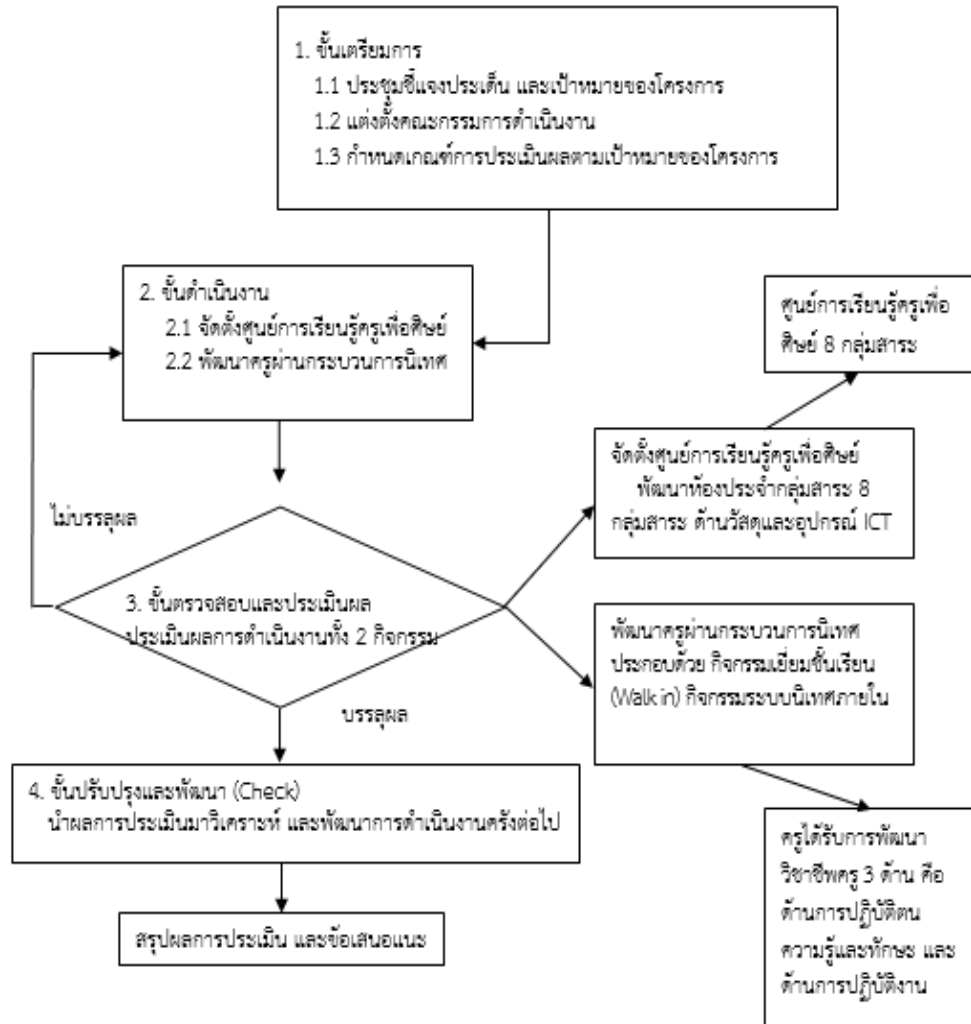
ผลที่เกิดกับโรงเรียน

โรงเรียนมีวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้แบบ 5 ขั้นตอน เพื่อร่วมกันเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ทั้งในด้านการให้เหตุผล การรู้ภาษา และการรู้เรื่องจำนวน (Literacy Numeracy Reasoning) ให้กับนักเรียน

แนวทางการขยายผลให้กับโรงเรียนเครือข่าย จากโรงเรียนอนุบาลวัดคลองใหญ่



2. โรงเรียนเขาสมิ้งวิทยาคม”จงจันรุจิวรงค์ อุปถัมภ์”อำเภอเขาสมิ้ง จังหวัดตราด



แผนภูมิที่ 1 การพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ โรงเรียนเขาสมิ้งวิทยาคมฯ

การสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC เพื่อใช้เป็นความรู้ในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์และวางแผนพัฒนาครูตามขั้นตอนดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ ดำเนินการดังนี้

1.1 ประชุมชี้แจง ให้ความรู้ คณะครู และร่วมอภิปรายถึงวัตถุประสงค์และคุณค่าของการจัดตั้งศูนย์โดยอาศัยแนวคิดของการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลและองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน วิเคราะห์ข้อมูลกำหนดแนวทางการดำเนินงาน วางแผนดำเนินงาน

1.3 กำหนดเกณฑ์การประเมินผลตามเป้าหมายของโครงการ

1.3.1 โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ขึ้น เป็นห้องอำนวยความสะดวกให้คณะครูของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าประกอบกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

1.3.2 ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้ และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน

1.3.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์พร้อมอยู่ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติโดยพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

1) ร้อยละของเวลาเรียนที่เป็นการเรียนโดยการลงมือกระทำ (Active Learning)

2) ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว และต้องการได้รับการดูแลทันที

3) ร้อยละที่เพิ่มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

4) ผลการเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ

5) ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

2. ขั้นตอนดำเนินงาน ดำเนินการดังนี้

2.1 จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์พัฒนาห้องประจำกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระด้านวัสดุและอุปกรณ์ ICT

2.1.1 ประเมินและสำรวจห้องที่ใช้ในการจัดตั้งศูนย์ ด้านหนังสือ สื่อ การเรียน และไฮเทคทันสมัย คอมพิวเตอร์ สัญญาณอินเทอร์เน็ตและสภาพแวดล้อม

2.1.2 ปรับปรุงทางสภาพแวดล้อม ให้สะอาดสวยงาม เป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วนมีโต๊ะ เก้าอี้ เพียงพอ มีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทสะดวก เพื่อให้บรรยากาศสร้างเสริมในการทำงาน และสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

2.1.3 จัดหาหนังสือ สื่อ การเรียน และไฮเทคทันสมัย คอมพิวเตอร์ ที่สามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้

2.1.4 ติดตั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ต

2.2 พัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศ ประกอบด้วย

2.2.1 กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน (Walk in) และกิจกรรมระบบนิเทศภายในตามแนวคิดของการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC ที่เน้นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นหัวใจสำคัญมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคคลให้เกิดการรวมตัว รวมใจ รวมพลัง ร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรในพื้นที่ทำงานจริง ร่วมกัน อย่างมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ โดยครูเป็นผู้นำร่วม เพื่อ

ร่วมเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพตนเองให้เกิดผลที่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่มีหัวใจสำคัญคือการใส่ใจดูแล และรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนร่วมกันมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

1) กิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน (Walk in)

ดำเนินการประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดตั้งคณะกรรมการเยี่ยมชั้นเรียน จัดทำปฏิทินกำหนดการเยี่ยมชั้นเรียน และวางแผนการดำเนินงานโดยคณะกรรมการที่มีหน้าที่เยี่ยมชั้นเรียน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แจ้งปฏิทินกำหนดการเยี่ยมชั้นเรียน และชี้แจงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองทราบ และดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียน

ครั้งที่ 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ สํารวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นเตรียมการก่อนเยี่ยมชั้นเรียน จัดทำปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูแต่ละคนประมาณ 5 – 10 นาที ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูทั้งโรงเรียนรวม 1 สัปดาห์ และสร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1

ขั้นสรุปงานหลังเยี่ยมชั้นเรียน หลังจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1 มีการประชุมเพื่อสรุปผลสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู คัดกรองปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขเร่งด่วนและประเด็นปัญหาในการพัฒนาครูวางแผนการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาจากการสำรวจสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1 โดยกำหนดเป็นประเด็นการสังเกตในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 ตลอดจนวางแผนทางในการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (เช่น รูปแบบการเสนอแนะ ขอบเขต ช่วงเวลา เป็นต้น เพื่อให้ไม่ให้เป็นการบั่นทอนกำลังใจในการทำงาน และเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับคนหมู่มากที่สามารถยอมรับได้) สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 และประชุมชี้แจงครูทุกท่านว่า จะมีการเยี่ยมชั้นเรียนโดยแจ้งประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเน้นในการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งต่อไป

ครั้งที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อแก้ไขปัญหาจากการสำรวจสภาพปัญหาจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 1

ขั้นเตรียมการก่อนเยี่ยมชั้นเรียน จัดทำปฏิทินการเยี่ยมชั้นเรียน โดยใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูแต่ละคนประมาณ 10 – 15 นาที ใช้เวลาในการเยี่ยมชั้นเรียนครูทั้งโรงเรียน 2 สัปดาห์ (โดยอาจเน้นการใช้เวลาที่มากกว่ากับครูกลุ่มที่ต้องการการพัฒนา) และจัดเตรียมเอกสารเครื่องมือเพื่อเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2

ขั้นสรุปงานหลังเยี่ยมชั้นเรียน หลังจากการเยี่ยมชั้นเรียนครั้งที่ 2 ประชุมเพื่อสรุปผลสภาพปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอน และร่วมเสนอแนะแนวทางแก้ไขและวางแผนการดำเนินงานต่อไปและประชุมชี้แจงหรือแจ้งผลการเยี่ยมชั้นเรียนแก่ครู แจ้งประเด็นที่ครูมีการพัฒนาได้ดีขึ้น ประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้อีก ตลอดจนเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา

2.2.2 กิจกรรมระบบนิเทศภายใน ดำเนินการดังนี้

1) ประชุมคณะกรรมการดำเนินงาน ได้แก่ ฝ่ายบริหาร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้างานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อจัดทำปฏิทินกำหนดการเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอน และวางแผนการดำเนินงานโดยเป็นการประชุมพร้อมกับการประชุมกิจกรรมเยี่ยมชั้นเรียน

2) มอบหมายให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แจ้งปฏิทินกำหนดการเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอน และชี้แจงรายละเอียดและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนแก่ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองทราบ

3) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ดำเนินการจับคู่เพื่อเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง และแจ้งกำหนดปฏิทินการเข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนของครูแต่ละคู่ให้หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ได้ทราบเพื่อจัดทำปฏิทินรวมและแจ้งฝ่ายบริหารต่อไปโดยครูที่จับคู่กันนั้นจะต้องผลัดกันเป็นทั้งผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ

4) ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้เข้านิเทศการจัดการเรียนการสอนของเพื่อนครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเองตามวันและเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทินรวมโดยใช้แบบนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและเมื่อดำเนินการนิเทศเรียบร้อยแล้วให้ส่งแบบนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้น แก่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของตนเอง

5) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้รวบรวมแบบนิเทศการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่ดำเนินเข้านิเทศแล้ว และจัดทำรายงานสรุปผลการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และนำเสนอฝ่ายบริหารเพื่อรวบรวมเป็นผลสรุปในภาพรวมของโรงเรียน

6) ฝ่ายบริหารแจ้งผลในภาพรวมของโรงเรียนให้ครูได้ทราบเพื่อการพัฒนาหลังจากการเข้านิเทศทั้ง 2 ครั้ง

7) ประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ข้อดี ข้อด้อยในการดำเนินงาน และหาแนวทางการพัฒนาหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาต่อไป

8) สรุปผลการดำเนินงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศติดตามและประเมินผลการพัฒนาครูด้านการปฏิบัติตน ความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงานประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หัวหน้างานวัดและประเมินผล หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของครูผู้สอน อาจารย์ชำนาญการพิเศษ 4 ท่าน และอาจารย์จากมหาวิทยาลัย 1 ท่าน

3. ขั้นตรวจสอบและประเมินผล การประเมินผลการดำเนินงานทั้ง 2 กิจกรรม จากเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกัน

3.1 การจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์

ประเมินผลจากคณะครูที่ใช้ศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ เป็นห้องอำนวยความสะดวกในการเข้าประกอบกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง

3.2 การพัฒนาครูผ่านกระบวนการนิเทศประเมินผลจากการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้และทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการนิเทศ ติดตามและประเมินผล

3.3 นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์พร้อม อยู่ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติโดยพิจารณา ตามเกณฑ์ดังนี้

3.3.1 ร้อยละของเวลาเรียนที่เป็นการเรียนโดยการลงมือกระทำ (Active Learning)

3.3.2 ร้อยละของนักเรียนที่มีปัญหาด้านการเรียนและปัญหาส่วนตัว และต้องการ ได้รับการดูแลทันที

3.3.3 ร้อยละที่เพิ่มของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

3.3.4 ผลการเข้าร่วมกิจกรรมแข่งขันจากหน่วยงานต่างๆ

3.3.5 ผลการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐาน การศึกษาของโรงเรียน

4. **ขั้นปรับปรุงและพัฒนา**

โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และพัฒนาการดำเนินงานครั้งต่อไปสรุปผลการ ประเมิน และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการดำเนินงานทั้ง 2 กิจกรรม ตามเกณฑ์ที่กำหนด

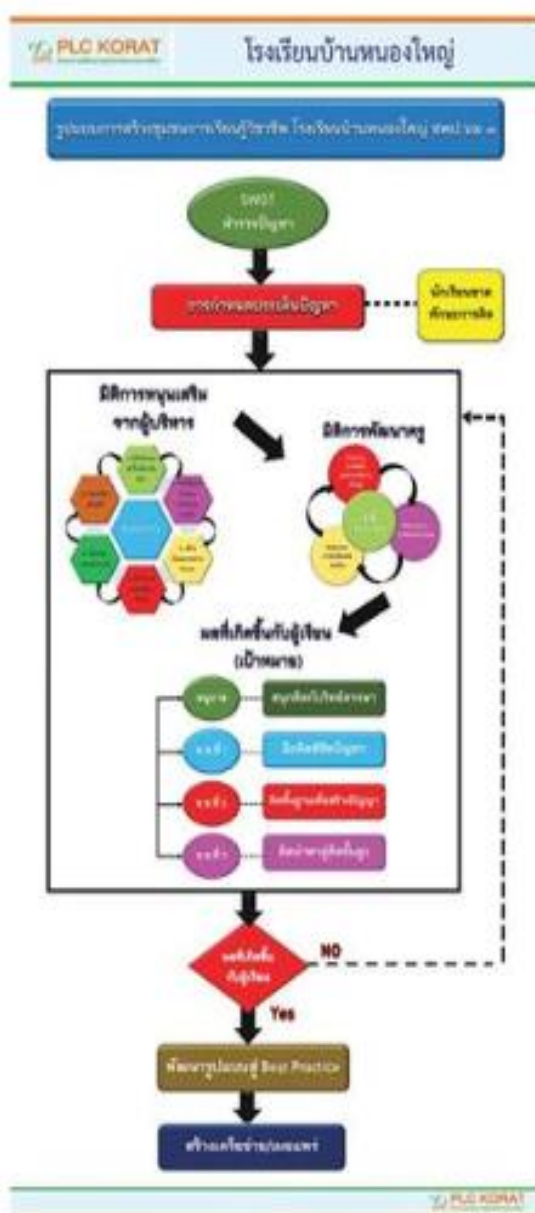
1. โรงเรียนมีศูนย์การเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์
2. ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครู 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้านความรู้และ ทักษะ และด้านการปฏิบัติงาน

3. นักเรียนได้รับการส่งเสริมพัฒนาด้านวิชาความรู้และทักษะชีวิตให้สมบูรณ์ พร้อมอยู่ในโลกแห่งอนาคต และใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพมีความสามารถครบทุกมิติ

3. โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลโรงเรียน

ชื่อสถานศึกษา โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ สถานที่ตั้ง หมู่ 10 ตำบลบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้บริหารคนปัจจุบันชื่อ นายเบ็ญจพล แสงภรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองใหญ่ ครู จำนวน 15 คน และ นักเรียน จำนวน 125 คน



วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

มุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเป็นสถานศึกษาพอเพียง

1. การหนุนเสริม

ผู้บริหารและคณะครู ประชุมร่วมกันศึกษาสิ่งที่เป็นจุดร่วม ซึ่งพบว่า จุดร่วมที่มีร่วมกันในการพัฒนาบทเรียนร่วมกันของเราคือ “การพัฒนาทักษะการคิด” ซึ่งทุกระดับชั้นมีปัญหา และกำหนดตัวชี้วัด ดังบ่งชี้เกี่ยวกับทักษะการคิดร่วมกันในแต่ละชุมชน และนำมารวมเป็นของระดับโรงเรียนร่วมกัน โดยคณะครูและผู้บริหารร่วมกันจัดทำ ครูแต่ละคนได้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ในแต่ละรายวิชา ซึ่งมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ให้นักเรียนได้พัฒนาทักษะการคิดลงไปในการจัดการเรียนรู้ เสร็จแล้วนำมาสอน โดยมีผู้บริหาร ครูวิชาการ ครูร่วมช่วงชั้น มาสังเกตการณ์สอน และช่วยกันสะท้อน อภิปราย ปรับปรุงแผนการจัดการเรียนรู้ แล้วนำไปใช้สอนครั้งต่อไป ในแต่ละแผนการจัดการเรียนรู้มีการปรับปรุงถึง 3 ครั้งด้วยกัน ซึ่งจะทำให้มั่นใจว่าได้แผนการ

จัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและทำให้ผู้เรียนมีการพัฒนาทักษะการคิดเชิงชั้น

วิธีการพัฒนาครู

โรงเรียนบ้านหนองใหญ่ ใช้แนวทาง และวิธีการพัฒนาวิชาชีพครูหลายรูปแบบด้วยกัน ดังนี้

1. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(Professional Learning Community : PLC)
2. การพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson Study : LS)
3. การจัดการเรียนรู้(Knowledge Management : KM)
4. การชี้แนะ (Coaching)

ผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

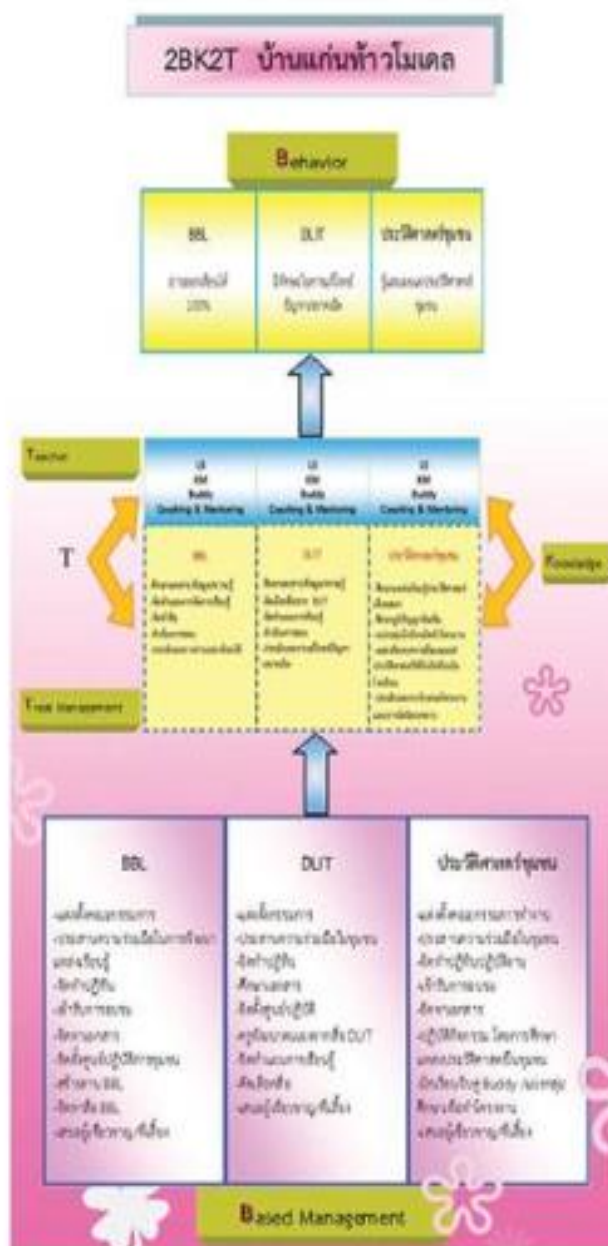
ร้อยละ 80 ของผู้เรียนมีทักษะการคิด ตามลำดับขั้นในแต่ละชั้นเรียนที่สถานศึกษากำหนดไว้

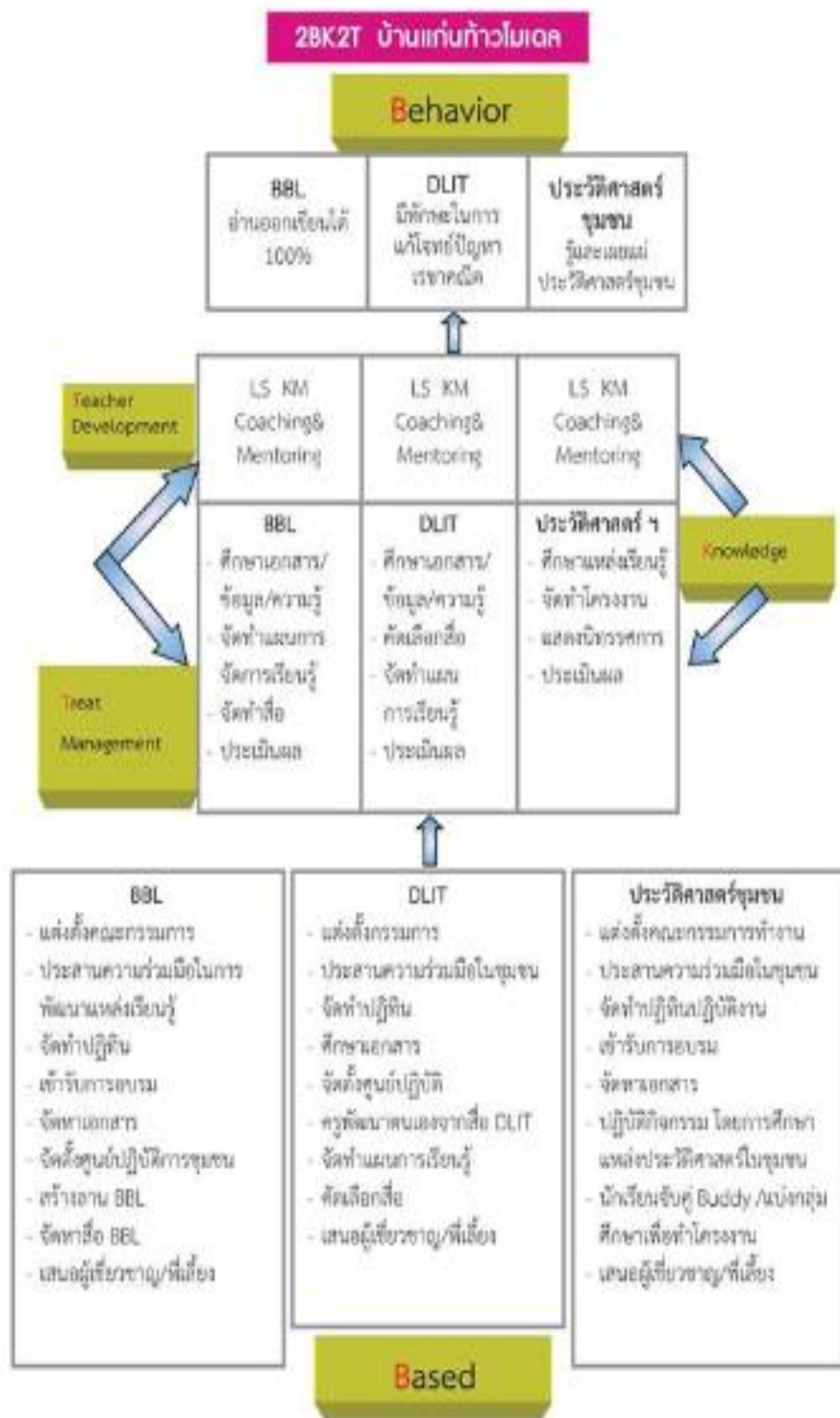


4. โรงเรียนบ้านแก่งท้าว อำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลโรงเรียน

โรงเรียนบ้านแก่งท้าว(อโศกวุฒิมกรสงเคราะห์) เป็นโรงเรียนขยายโอกาส ขนาดกลาง ที่ตั้ง 323 หมู่ที่ 2 ตำบล เสมอ อำเภอ สูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เปิดสอนระดับชั้น อนุบาล 1 ถึงระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ผู้บริหาร นาง ศศิธร จำพินาย ข้าราชการครู จำนวน 13 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 1 คน เจ้าหน้าที่ธุรการ จำนวน 1 คน จำนวนนักเรียน 150 คน





5. โรงเรียนบ้านหนองมะค่า อำเภอบำกช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียน

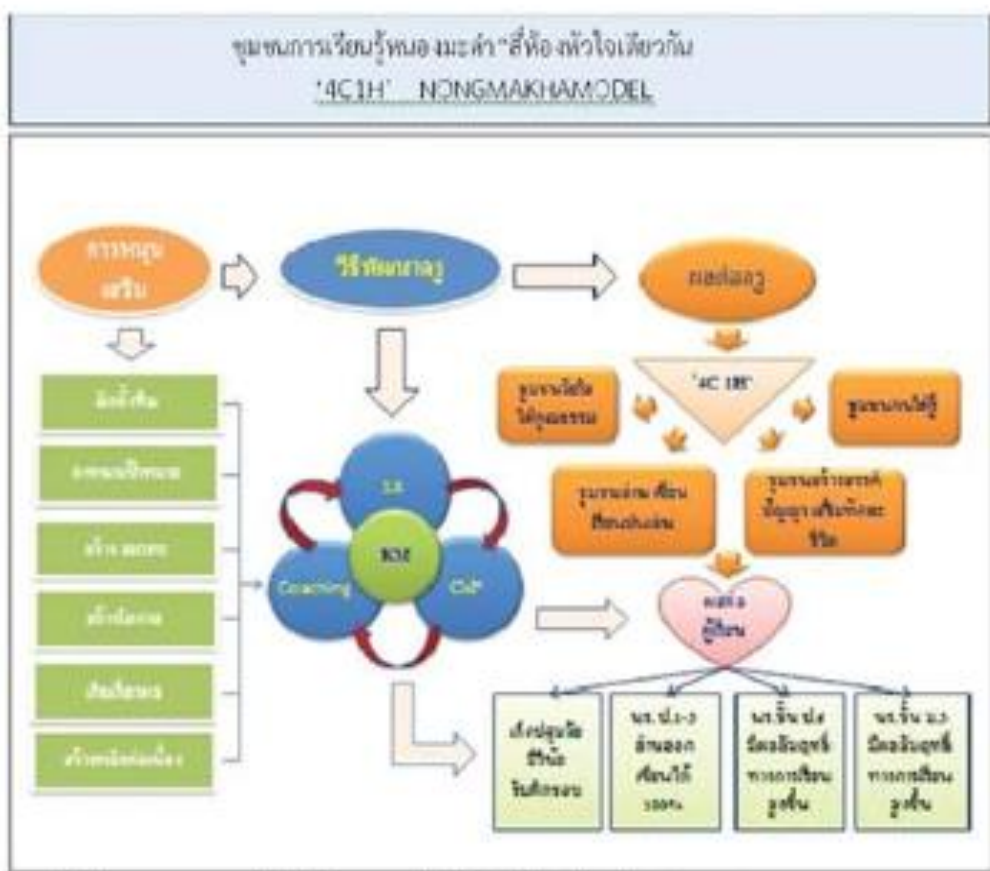
โรงเรียนบ้านหนองมะค่า (ทองศรีสงเคราะห์) ตั้งอยู่เลขที่ 301 หมู่ที่ 5 ตำบลปากช่อง อำเภอบำกช่องจังหวัดนครราชสีมาเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวง ศึกษาธิการเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีนักเรียนจำนวน 633 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 39 คน

วิสัยทัศน์"ภายในปี2561โรงเรียนบ้านหนองมะค่า(ทองศรีสงเคราะห์)เป็นโรงเรียนชั้นนำด้าน คุณธรรมและคุณภาพผู้เรียนก้าวสู่ประชาคมอาเซียนบนพื้นฐานวิถีไทย" จุดเน้นพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามแนวคิดของเบนจามินบลูม (Benjamin Bloom) มุ่งสู่จุดมุ่งหมายที่ท้าทายความสำเร็จของผู้เรียน 3 สูง คือ 1)ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการแข่งขันสูงและ 3)คุณธรรมจริยธรรมสูง

มิติในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

โรงเรียนบ้านหนองมะค่า(ทองศรีสงเคราะห์)ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพครูเพราะ ตระหนักว่าครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาเด็กจึงได้แสวงหาแนวทาง การพัฒนาครูที่หลากหลายและได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน(Professional Learning Community : PLC) ซึ่งเป็นกลไก การพัฒนาครูที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนได้พัฒนารูปแบบ"ชุมชนการเรียนรู้หนองมะค่า สี่ห้อง หัวใจเดียวกันหรือ '4C1H' NONGMAKHAMODEL

รูปแบบการพัฒนาครูของ "ชุมชนการเรียนรู้หนองมะค่าสี่ห้องหัวใจเดียวกัน" ใช้วิธีการที่ หลากหลายบนพื้นฐานของ KM ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ4 ชุมชนคือสี่ห้องหัวใจ (4C) และมี เป้า หมายเดียวกันคือ "คุณภาพผู้เรียน"(1H) ซึ่งเปรียบเสมือนร่างกายที่มีหัวใจเดียวแต่มี 4 ห้อง หัวใจสี่ ห้องทำหน้าที่ต่างกันชุมชนการเรียนรู้ทั้งสี่ชุมชนจึงมีนวัตกรรมและเป้าหมายย่อยเป็นของตัวเอง พัฒนาโดยสมาชิกในชุมชนเองภายใต้แนวคิด"ระเบิดจากภายใน" โดยมีเป้าหมายร่วมกันคือ "คุณภาพ ผู้เรียน" (ความสำเร็จของผู้เรียน 3 สูง)



การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้หนองมะค่า "สี่ห้องหัวใจเดียวกัน": '4C1H' NONGMAKHA MODEL มีมิติในการพัฒนาที่สำคัญดังนี้

วิธีการทบทวนเสริม

- 1) ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเนื้องานสร้างความไว้วางใจและความตระหนักให้แก่บุคลากรทุกคนมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) ผสมผสานกับเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องมุ่งความสำเร็จ 5 ประการคือ 1) การมีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2) ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสถานการณ์จริงของชั้นเรียน
- 3) ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเรียนรู้ร่วมพลังหนุนเสริมสร้างความเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย
- 4) มีการวิพากษ์สะท้อนผลการทำงานและ
- 5) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรสมรรถนะสูงให้เกิดขึ้นในทีมงานหรือ "HOPE" ได้แก่

H:Honesty:มีคุณธรรมO:Ownership:รับผิดชอบร่วมกันP:Prompttochange:พร้อม
รับการเปลี่ยนแปลงE:Establish:สร้างสรรค์มีการจัดบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อในการ
ทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตภาพมีการกลั่นกรองเก็บเกี่ยวรวบรวมและเผยแพร่ความรู้สู่เครือข่าย
โดยไม่ละทิ้งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจของทีม

วิธีการพัฒนาครู

ดำเนินการพัฒนาครูหลากหลายรูปแบบเช่นการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน(LessonStudy:LS)
ชุมชนแห่งการปฏิบัติ(CommunityofPractice:CoP)และการชี้แนะ(Coaching)เป็นต้น บนพื้นฐาน
ของการจัดการความรู้(KnowledgeManagement:KM) ผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 4 ชุมชนคือ
สี่ห้องหัวใจ(4C)แต่มีเป้าหมายร่วมคือ“คุณภาพผู้เรียน”(1H)ซึ่งเปรียบเสมือนร่างกายที่มีหัวใจเดียวแต่
มี4ห้องหัวใจสี่ห้องทำหน้าที่ต่างกัน

ปณิธานที่เกิดกับผู้เรียน/วิธีพัฒนาผู้เรียน

หัวใจทั้ง 4 ห้องได้ทำหน้าที่ของตนจนบรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนที่เห็นเด่นชัด
ดังนี้ เด็กปฐมวัยในชุมชนวัยไล่ไม่คุณธรรมมีความรับผิดชอบต่อตนเองมีมารยาททางสังคม(มารยาทที่
โต๊ะอาหาร)และการทำความเคารพโดยการไหว้เพิ่มขึ้นโดยใช้วิธีพัฒนาแบบย่ำคิดย่ำทำนำทางสร้างนิสัย
ผู้เรียนชุมชนอ่านเขียนเรียนปนเล่นมีพัฒนาการอ่านและเขียนในระดับน่าพึงพอใจโดยใช้ วิธีพัฒนาแบบ
เรียนปนเล่นเน้นการแสดงออกผ่านกิจกรรม ผู้เรียนชุมชนสร้างสรรค์ปัญญาเสริมทักษะชีวิตมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจมีทักษะการดำเนินชีวิตที่ดีโดยใช้รูปแบบแบบการเรียนการสอน
ของการเรียนรู้แบบร่วมมือผู้เรียนชุมชนคนใฝ่รู้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและเกิดพฤติกรรมการ
เรียนแบบครุมีชุมชนการเรียนรู้ของนักเรียนขึ้นเองส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่ดีของผู้เรียนอย่าง
เห็นได้ชัดโดยใช้วิธีพัฒนาแบบเน้นการเรียนการสอนกระบวนการคิดเพื่อการดำรงชีวิตในสังคมไทย

จุดเด่นการทำงาน/บทเรียนที่โรงเรียนได้รับ

1. บุคลากรภายในองค์กรมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานแบบมีส่วนร่วมยอมรับการสะท้อนผล
จากเพื่อร่วมทีมทำให้มีการพัฒนาที่เป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น
2. เกิดภาพความร่วมมือร่วมพลังทั้งที่เป็นความร่วมมือร่วมใจร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจและร่วม
รับผิดชอบในการวางแผนดำเนินงานสอบถามแก้ไขปัญหาและรายงานผลที่เด่นชัด
3. ได้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน(ModeU)ที่เรียกว่า“ชุมชนการเรียนรู้
หนองมะค่าสี่ห้องหัวใจเดียวกัน”หรือ“4C1HNONGMAKHAMODEL”ซึ่งจะใช้เป็น
กลไกหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาทุกด้านของโรงเรียนต่อไป

ปัญหาสำคัญ/แนวทางแก้ไข

ปัญหาสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไขเมื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงและมีความยั่งยืน มี 2 ประเด็นดังนี้

1. ขาดการหนุนเสริมจากผู้รู้ภายนอกทำให้ขาดโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการกับเวลาในการจัดกิจกรรมอื่นเป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายทางการศึกษาและภาระงานของครูที่มากจนทำให้เวลาในการทำหน้าที่ครูเพื่อเด็กและเวลาในการพัฒนาตนเองลดน้อยลง

แนวทางแก้ไข

1. ปรับแผนการดำเนินงานที่เด่นชัดมุ่งความสำคัญของการเชิญครูภายนอกหนุนเสริม
2. บริหารจัดการกับเวลาเพื่อลดภาระงานของครูโดยบูรณาการกิจกรรมเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานรวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทุกด้าน

การดำเนินงานในระยะต่อไป

1. พัฒนาระบบกลไกและแนวทางการหนุนเสริมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Professional Learning Community : PLC) ให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนโดยขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการเชิงระบบ
2. นำรูปแบบ "ชุมชนการเรียนรู้ของระดมคำศัพท์หัวใจเกี่ยวกับ "หรือ" 4C1H NONGMAKHAMODEL "สู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
3. สร้างเครือข่ายและขยายผลสู่สถานศึกษาหรือองค์กรอื่นที่มีความสนใจและต้องการใช้กลไกนี้เพื่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป



ภาคผนวก ข
การรายงานผลการดำเนินงาน
ตามกระบวนการ PLC ของครู

-ตราโรงเรียน-

รายงานผลการดำเนินการ
การขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
Professional Learning Community Logbook
ปีการศึกษา.....

นาย.....

ครู วิทย์ฐานะ ครู.....

โรงเรียน.....
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.....
กระทรวงศึกษาธิการ

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ของ.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....โรงเรียน.....

ชื่อกลุ่ม

ครั้งที่ ภาคเรียนที่ .../2562 วัน/เดือน/ปี :

เริ่มดำเนินการเวลา 15.30 น. เสร็จสิ้นเวลา 16.30 น. รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ชั่วโมง นาที

กิจกรรมครั้งนี้อยู่ความสอดคล้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

(ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง)

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์และวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Analyze & Plan)

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติและสังเกตการเรียนรู้ (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนความคิดและปรับปรุงใหม่ (Reflect & Redesign)

จำนวนครูที่เข้าร่วมกิจกรรม 6-8 คน โดยมีรายชื่อและบทบาทต่อกิจกรรม ดังนี้ (ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าร่วม)

ที่	ชื่อ-สกุล	บทบาทหน้าที่	ลายมือชื่อ
1		ผู้อำนวยการโรงเรียน	
2		หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/พี่เลี้ยง/ โค้ช	
3.		ครูร่วมเรียนรู้	
4.		ครูร่วมเรียนรู้	
5.		ครูร่วมเรียนรู้	
6.		ผู้เชี่ยวชาญภายนอก	

1. สภาพหรือกลุ่มปัญหา

2. งาน/กิจกรรม

3. สมาชิกในกลุ่มนำเสนอปัญหา

1) ครู.....

2) ครู.....

3) ครู.....

4) ครู.....

5) ครู.....

4. สมาชิกเลือกปัญหา ที่จะนำมาแก้ไขร่วมกัน จำนวน 1 ปัญหา

5. สมาชิกร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา/แนวทางการแก้ไข/ความรู้ที่นำมาใช้/การออกแบบกิจกรรม/จัดทำแผนดำเนินกิจกรรม (เพิ่มจำนวนครั้งตามประเด็นที่ประชุม)

6. ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม

เลิกประชุมเวลา น.

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้สอนหลัก – model teacher

ลงชื่อ.....

(.....)

หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ

ลงชื่อ.....

(.....)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้อำนวยการโรงเรียน

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ของ.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....โรงเรียน.....

ชื่อกลุ่ม

ครั้งที่ ภาคเรียนที่/2562 วัน/เดือน/ปี :

เริ่มดำเนินการเวลา 15.30 น. เสร็จสิ้นเวลา 16.30 น. รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ชั่วโมง นาที

กิจกรรมครั้งนี้อยู่ความสอดคล้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

(ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □)

- ขั้นที่ 1 วิเคราะห์และวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Analyze & Plan)
- ขั้นที่ 2 ปฏิบัติและสังเกตการเรียนรู้ (Do & See)
- ขั้นที่ 3 สะท้อนความคิดและปรับปรุงใหม่ (Reflect & Redesign)

จำนวนครูที่เข้าร่วมกิจกรรม 6-8 คน โดยมีรายชื่อและบทบาทต่อกิจกรรม ดังนี้ (ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าร่วม)

ที่	ชื่อ-สกุล	บทบาทหน้าที่	ลายมือชื่อ
1		ผู้อำนวยการโรงเรียน	
2		หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/พี่เลี้ยง/ โค้ช	
3.		ครูร่วมเรียนรู้	
4.		ครูร่วมเรียนรู้	
5.		ครูร่วมเรียนรู้	
6.		ผู้เชี่ยวชาญภายนอก	

1. สภาพหรือกลุ่มปัญหา

2. งาน/กิจกรรม การนำสู่การปฏิบัติ และ การสะท้อนผล ครั้งที่ 1 (การทดลองของ Model Teacher)

3. ผลการสังเกต

.....

.....

.....

.....

.....

3.1 จุดเด่นในการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

.....
.....
.....
.....

3.2 จุดที่ต้องพัฒนาในการจัดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

.....
.....
.....
.....

เลิกประชุมเวลา น.

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้สอนหลัก – model teacher

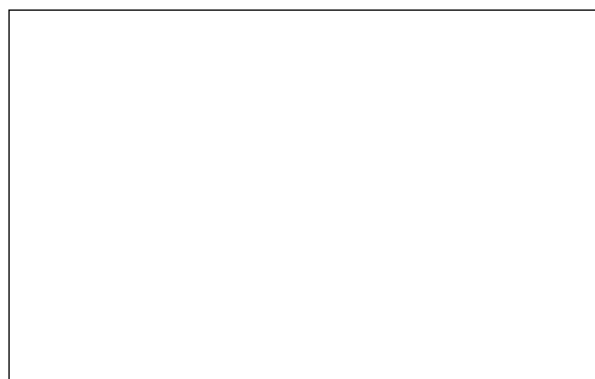
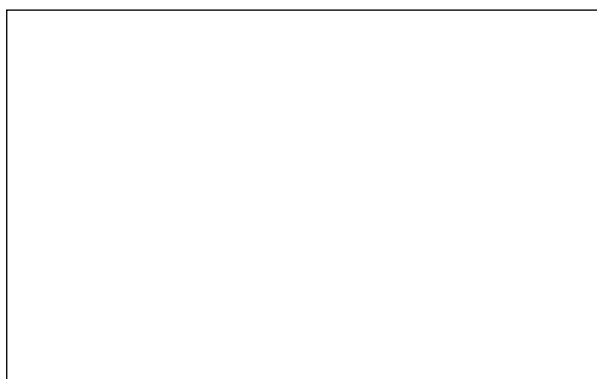
ลงชื่อ.....
(.....)
หัวหน้ากลุ่มกิจกรรม/หัวหน้ากลุ่มสาระฯ

ลงชื่อ.....
(.....)
รองผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มบริหารวิชาการ

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้อำนวยการโรงเรียน

ภาพการปฏิบัติกิจกรรม PLC

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติและสังเกตการเรียนรู้ (Do & See)



โดยดำเนินการในวันที่เวลาน. -น.
โดยดำเนินการในวันที่ เวลา -น. สถานที่.....

แบบบันทึกกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC)

ของ.....

กลุ่มสาระการเรียนรู้.....โรงเรียน.....

ชื่อกลุ่ม

ครั้งที่ ภาคเรียนที่/2562 วัน/เดือน/ปี :

เริ่มดำเนินการเวลา 15.30 น. เสร็จสิ้นเวลา 16.30 น. รวมระยะเวลาทั้งสิ้น ชั่วโมง นาที

กิจกรรมครั้งนี้อยู่ความสอดคล้องกับการพัฒนาบทเรียนร่วมกัน (Lesson study)

(ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □)

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์และวางแผนการจัดการเรียนรู้ (Analyze & Plan)

ขั้นที่ 2 ปฏิบัติและสังเกตการเรียนรู้ (Do & See)

ขั้นที่ 3 สะท้อนความคิดและปรับปรุงใหม่ (Reflect & Redesign)

จำนวนครูที่เข้าร่วมกิจกรรม 6-8 คน โดยมีรายชื่อและบทบาทต่อกิจกรรม ดังนี้ (ขึ้นอยู่กับจำนวนผู้เข้าร่วม)

ที่	ชื่อ-สกุล	บทบาทหน้าที่	ลายมือชื่อ
1		ผู้อำนวยการโรงเรียน	
2		หัวหน้ากลุ่มสาระฯ/พี่เลี้ยง/ โค้ช	
3.		ครูร่วมเรียนรู้	
4.		ครูร่วมเรียนรู้	
5.		ครูร่วมเรียนรู้	
6.		ผู้เชี่ยวชาญภายนอก	

1. สภาพหรือกลุ่มปัญหา

2. งาน/กิจกรรม สรุปรายงานผล ครั้งที่ 1 (อภิปราย และ สรุปผล)

3. สมาชิกแต่ละคนเสนอผลการสอน/การจัดกิจกรรมตามแบบ และ แผนกิจกรรม ไปใช้

3.1 ผลลัพธ์ที่เกิดจากกระบวนการ

.....

3.2 ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน / ครู / สมาชิกที่เข้าร่วมเครือข่าย PLC

.....

3.3 คุณค่าที่เกิดต่อวงการศึกษา

.....

.....

.....

.....

4. สมาชิกร่วมกันอภิปรายและ สรุปผล

.....

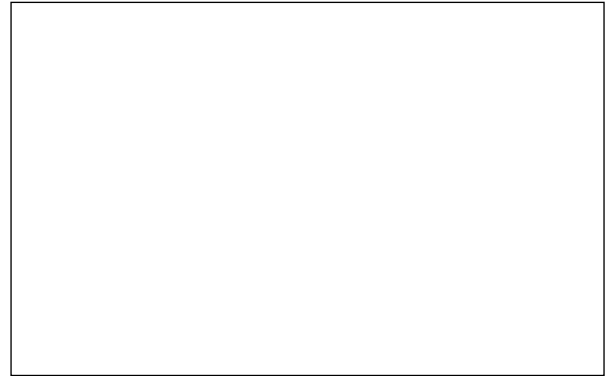
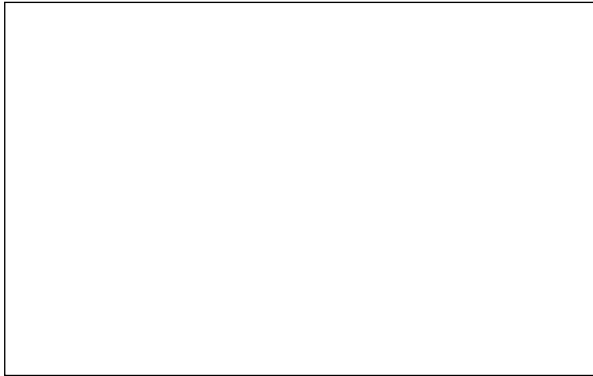
.....

.....

.....

ภาพการปฏิบัติกิจกรรม PLC

ขั้นที่ 3 สะท้อนความคิดและปรับปรุงใหม่ (Reflect & Redesign)



โดยดำเนินการในวันที่เวลาน. -น.
โดยดำเนินการในวันที่ เวลา -น. สถานที่.....

แนวทางการเขียนรายงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Guideline to Write Professional Learning Community Report

.....

การเขียนรายงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ในขณะนี้ยังไม่มีรูปแบบหรือแนวทางการเขียนรายงานที่ชัดเจน จึงได้นำเสนอแนวทางการเขียนรายงานการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้น เพื่อให้ครูได้เลือกใช้เป็นแนวทางในการเขียนรายงานต่อไป โดยได้นำเสนอเป็น 3 รูปแบบดังนี้คือ

1. การเขียนรายงานแบบง่าย เป็นการเขียนแบบง่าย ๆ ไม่เน้นทางวิชาการมากนัก เป็นการเขียนแบบวิจัหน้าเดียวหรือแผ่นเดียว หรือรายงานผลการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) การเขียนใช้ลักษณะการเล่าเรื่อง (Story Telling) ประกอบด้วยหัวข้อต่อไปนี้

1.1 ปัญหาคืออะไร ทำไมต้องทำเรื่องนี้

1.2 มีกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอย่างไร มีทฤษฎีการเรียนรู้หรือหลักการของการจัดการเรียนรู้อะไรที่นำมาใช้

1.3 ผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนาเป็นอย่างไร

1.4 มีข้อเสนอแนะอะไรเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้น

2. การเขียนรายงานกึ่งวิชาการ มีลักษณะของการนำการเขียนวิจัย 5 บทมาประยุกต์ใช้ในการเขียน แต่ไม่ครบ 5 บท อาจมีหัวข้อดังนี้ตามความเหมาะสม ได้แก่

2.1 ปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือพัฒนา

2.2 วัตถุประสงค์

2.3 ขอบเขต

2.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

2.5 มีกระบวนการในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาอย่างไร มีทฤษฎีการเรียนรู้หรือหลักการของการจัดการเรียนรู้อะไรที่นำมาใช้

2.6 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.8 ผลการแก้ปัญหาหรือผลการพัฒนาเป็นอย่างไร

2.9 การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

3. การเขียนรายงานเชิงวิชาการ โดยใช้รูปแบบการวิจัย 5 บท ซึ่งที่คาดหวังว่าถ้าหากครูสามารถเขียนรายงานการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ตอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด ด้านที่ 1 การจัดการเรียนการสอน ตัวชี้วัดที่ 5 “การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้” และด้านที่ 3 การพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ ตัวชี้วัดที่ 2 “การพัฒนาวิชาชีพ” สำหรับครูทุกตำแหน่งทุกวิทยฐานะ นอกจากนั้นผลการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เกิดจากชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่มีจุดมุ่งหมายในการแก้ปัญหาด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและสอดคล้องกับแผนการจัดการเรียนรู้ สามารถส่งเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษได้ อีกด้วย ดังนั้น หากเป็นไปได้ควรจัดทำหรือเขียนรายงานให้เป็นรายงาน 5 บทในลักษณะของรายงานการวิจัย แต่ไม่เป็นการบังคับ ควรมีเนื้อหาดังนี้

3.1 ส่วนหน้า ประกอบด้วย ปกหน้า รองปก ปกใน คำนำ/กิตติกรรมประกาศ
สารบัญ สารบัญตาราง สารบัญแผนภูมิ สารบัญรูปภาพ

3.2 ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย

3.2.1 **บทที่ 1** ประกอบด้วยหัวข้อ ปัญหาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ ขอบเขตของรายงาน คำนิยามศัพท์ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ที่ได้รับ

3.2.2 **บทที่ 2** ประกอบด้วยหัวข้อวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ หรือหลักการของการจัดการเรียนรู้ อะไรที่นำมาใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนา

3.2.3 **บทที่ 3** ประกอบด้วยหัวข้อวิธีดำเนินการรายงาน ประชากร/กลุ่มเป้าหมาย ตัวแปร เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.2.4 **บทที่ 4** ประกอบด้วยหัวข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.2.5 **บทที่ 5** ประกอบด้วยหัวข้อสรุปผลการรายงาน อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

3.3 ส่วนท้าย ประกอบด้วย บรรณานุกรม ภาคผนวก ประวัติผู้รายงาน รองปก ปกหลัง



คำสั่งโรงเรียน.....

ที่..... /2562

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้
ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562

ด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กำหนดให้สถานศึกษาดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” ในสถานศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างยั่งยืน

เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ มีหน้าที่ สร้างความเข้าใจ ความตระหนัก ให้คำปรึกษา ชี้แนะ ติดตาม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ประกอบด้วย

- 1.1 ผอ.ร.ร..... ประธานกรรมการ
- 1.2 รอง ผอ.ร.ร..... รองประธานกรรมการ
- 1.3 ครู ร.ร..... กรรมการ
- 1.4 ครู ร.ร..... กรรมการ/เลขานุการ

2. คณะกรรมการวางแผนดำเนินงาน ประกอบด้วย (หัวหน้ากลุ่มสาระฯ)

- 2.1 ครู ร.ร..... ประธานกรรมการ
- 2.2 ครู ร.ร..... กรรมการ
- 2.3 ครู ร.ร..... กรรมการ
- 2.4 ครู ร.ร..... กรรมการ
- 2.5 ครู ร.ร..... กรรมการ
- 2.6 ครู ร.ร..... กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่

- 1. วางแผน/ออกแบบการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
- 2. เสนอโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการ PLC
- 3. กำหนดปฏิทินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
- 4. จัดทำแบบนิเทศ แบบประเมิน และ PLC Logbook
- 5. นิเทศ กำกับ ติดตาม

3. คณะกรรมการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC

- 3.1 ครูวิชาการ ร.ร.....ประธานกรรมการ
- 3.2 คณะครู จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

- 3... ครู ร.ร..... กรรมการ/เลขานุการ

มีหน้าที่

- 1. ประสานงานการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในแต่ละกลุ่ม
- 2. ขับเคลื่อนกระบวนการ PLC /จัดบันทึก PLC Logbook

3. สรุปและรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC
4. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่ม/ระดับ/งาน
5. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

4. คณะกรรมการดำเนินงานจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show & Share) ประกอบด้วย

- 4.1 ครู ร.ร.....ประธานกรรมการ
- 4.2 ครู ร.ร.....รองประธานกรรมการ
- 4.3 ครู ร.ร.....กรรมการ
- 4.4 ครู ร.ร.....กรรมการ/เลขานุการ

- มีหน้าที่
1. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ของทุกกลุ่ม
 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show&Share)
 3. ตัดสินผลงาน/นวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จ

5. คณะกรรมการประเมินผล

- 5.1 ครู ร.ร.....ประธานกรรมการ
- 5.2 ครู ร.ร.....รองประธานกรรมการ
- 5.3 ครู ร.ร.....กรรมการ
- 5.4 ครู ร.ร.....กรรมการ/เลขานุการ

- มีหน้าที่
1. สรุปรายงานผลการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC ในสถานศึกษา
 2. จัดทำเกียรติบัตรให้แก่ครูผู้มีผลงานระดับดีเยี่ยม ดีมาก และดี
 3. จัดทำรูปเล่ม พร้อมเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งนี้ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2562

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ดร.ละออลตา พงษ์ฤกษ์ทัศน์

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองคาย เขต 2

นายอำนาจ ทิพย์กำจร

รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

คณะทำงาน

นายสมพงษ์ มหาโยธี

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

นางสาวนิยากร ศรีมังคละ

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

ดร.อรอุมา บวรศักดิ์

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

นางกัญญาณัฐ ฝาระสิทธิ์

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

นางอมสิน เถาะบุตร

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

ว่าที่ ร.ต.หญิง ดร.กัลยกร พรมนาไร่

ศึกษานิเทศก์ สพป.หนองคาย เขต 2

นางรินทร์ลภัส ตั้งสมบัติสันติ

ครู รร.อนุบาลจุมพลโพธิ์สัย

นางอรพินทร์ โพธิ์หะนาม

ครู รร.บ้านนายาง

นางปริญา อุ่นวิเศษ

ครู รร.อนุบาลจุมพลโพธิ์สัย

นางสนธยา บุตรสาระ

ครู รร.บ้านนายาง

นายชาฤติ ชนาภาณิชยกุล

ครู รร.บ้านดงสระพัง

ว่าที่ ร.ต.เสรี ทองคำ

ครู รร.เวทีราษฎร์บำรุง

นางสาวอภิญา ชนชนะกุล

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

นางสาวมัทธิดา พงษ์สุวรรณ

เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล