

การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติ

Development of Preschool Caregivers Based on The Communities of Practice Approach

รังรอง สมมิตร

บทคัดย่อ

การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูปฐมวัยในบริบทการทำงาน กระบวนการพัฒนาดังกล่าวมีองค์ประกอบดังนี้ เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนแห่งการปฏิบัติ กลุ่มผู้สนับสนุน การร่วมมือแบบมีส่วนร่วม การถอดประสบการณ์จากการปฏิบัติ และการสร้างความยั่งยืน การดำเนินการมี 3 ระยะ ในแต่ละระยะมีกระบวนการหลักคือ ระยะที่ 1 การก่อตั้งชุมชน ประกอบด้วย 1) การศึกษาบริบทการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม 2) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ 3) การสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่ม 4) การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน ระยะที่ 2 การพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย 1) การวางแผนการปฏิบัติการ 2) การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน และระยะที่ 3 การสร้างความยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การถอดประสบการณ์การเรียนรู้ 2) การติดตามผลการเรียนรู้ ในแต่ละระยะมียุทธศาสตร์สำคัญที่ทำให้การดำเนินกระบวนการมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและของกลุ่ม รวมถึงยุทธศาสตร์สำหรับการสร้างความยั่งยืนของกลุ่ม

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพ/ครูผู้ดูแลเด็ก/ชุมชนแห่งการปฏิบัติ

Abstract

This article presents the development of a preschool caregiver child-rearing ability based on the communities of practice approach. This process includes the following elements: development goals, communities of practice, support groups, partnering with participation, removing the experience of implementation and sustainability. The process consists of three stages: Stage 1-Establishment of community: 1) Studying the community, 2) reinforcing group relationships and empowerment, and 3) surveying and analyzing the group's potential; Stage 2-Development of community: 1) Planning participatory operations, 2) conducting participatory operations, 3) summarizing the experience of the operation; and 4) reaching out to form networks; Stage 3-Maintaining sustainability: 1) Summarizing the experience following the operation, and 2) following up on the learning. Each stage has important strategies to enhance effective operation contributing to the progress of the individuals and the group, Including strategies for the sustainability of the group.

Keywords: Professional Development/Preschool Caregivers/Communities of Practice



บทนำ

การพัฒนาเด็กให้เป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพของสังคมจำเป็นต้องเริ่มตั้งแต่ระยะต้นของชีวิต แนวนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเด็กปฐมวัยของไทยตั้งเป้าหมายให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับการพัฒนาและเตรียมความพร้อมทุกด้านก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) นโยบายนี้ทำให้เด็กปฐมวัยส่วนใหญ่จะได้เข้ารับการเตรียมความพร้อมในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของแต่ละชุมชน บทบาทของครูผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก ทั้งนี้เพราะการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กปฐมวัยอย่างมีคุณภาพจะส่งผลดีในระยะยาวต่อพัฒนาการทางสติปัญญา รวมถึงความสำเร็จทางด้านวิชาการในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น (Campbell & Ramey, 1994) และการที่ครูผู้ดูแลเด็กตอบสนองเด็กได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและทั่วถึง เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงบวกขึ้นระหว่างเด็กกับครูจะส่งผลโดยตรงต่อพัฒนาการด้านจิตใจและอารมณ์ของเด็กซึ่งมีผลต่อการปรับตัวให้พร้อมสำหรับทางการเรียนในระดับที่สูงขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Melhuish, 2001) ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูผู้ดูแลเด็กจึงถือเป็นตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กด้วยเหตุนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก การพัฒนาครูดังกล่าวจำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง แต่จากหลักฐานเชิงประจักษ์พบว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งประสบปัญหาในเรื่องนี้ด้วยสาเหตุที่แตกต่างกันหลายประการ เช่น การขาดครูผู้ดูแลเด็กที่มีวุฒิการศึกษาปฐมวัย การขาดแคลน

ศึกษานิเทศก์ที่จะให้คำปรึกษาชี้แนะได้อย่างถูกต้องและต่อเนื่อง การเข้าถึงทรัพยากรหรือแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ข้อจำกัดเรื่องเวลาและงบประมาณในการส่งผู้ดูแลเด็กเข้ารับการอบรม (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) ปัจจุบันมีการเสนอแนวคิดใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาปฐมวัยโดยการประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) เข้ามาเป็นรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของครูผู้ดูแลเด็กที่ประจำการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแนวคิดดังกล่าวให้ความสำคัญกับการรวมกลุ่มของครูวิชาชีพที่มีความสนใจและปรารถนาจะร่วมกันในการที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเป็นพิเศษผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งจากการปฏิบัติ มุ่งเน้นการพัฒนาวิชาชีพที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาได้ในสภาพจริง (Sheridan, 2009) อนึ่งการรวมกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กเพื่อพัฒนาวิชาชีพนั้นกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายโดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนระหว่างหัวหน้าศูนย์ ครูผู้ดูแลเด็ก ครูพี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้งหรือกรณีไม่จัดเป็นภาคเรียนควรมีกิจกรรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ในทางปฏิบัติการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่มกันของครูผู้ดูแลเด็กมีปัญหาอุปสรรคที่พบอยู่บ้างประการ ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งเป็นศูนย์ขนาดเล็ก มีครูผู้ดูแลเด็กประจำการเพียง 1-2 คน บางศูนย์อาจมีการ



จ้างครูที่เลี้ยงมาเพิ่มอีกหนึ่งคน การจัดสรรเวลาให้ตรงกันเพื่อรวมตัวหรือการนัดประชุมของกลุ่มหรือเครือข่ายอาจทำในวันทำการได้ไม่สะดวกนักเนื่องจากไม่สามารถทิ้งห้องเรียนไปได้ กิจกรรมการรวมกันของกลุ่มหรือเครือข่ายที่ผ่านมาใช้เวลาในวันหยุดหรือในช่วงปิดภาคเรียน แต่เมื่อการรวมกลุ่มไม่มีความต่อเนื่องสม่ำเสมอ กลุ่มหรือเครือข่ายก็จะค่อยๆ หายไป นอกจากนี้ครูผู้ดูแลเด็กบางคนยังสะท้อนให้เห็นถึงบรรยากาศของเครือข่ายที่ไม่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม เช่น การขาดผู้นำ การรู้สึกว่าการรวมกลุ่มเป็นการเสียเวลา ขาดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น (รับรอง สมมิตร, 2556) แนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติซึ่งมีองค์ประกอบ กระบวนการ และยุทธศาสตร์ที่เอื้อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มอันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพของกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นระบบและมีความยั่งยืนจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจศึกษาและนำมาปรับใช้กับบริบทศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังคมไทย

ความหมายและองค์ประกอบของชุมชนแห่งการปฏิบัติ

ชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสนใจ หรือมีปัญหาในการทำงานร่วมกันเข้ามารวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์เกิดความเข้าใจในระหว่างกัน ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเหลือเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการที่สร้างสรรค์ สมาชิกในชุมชนจะมีความรู้ความเข้าใจและทักษะในงานเพิ่มมากขึ้นจากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีปฏิสัมพันธ์

ที่ต่อเนื่อง (Winkelen, 2003; Wenger, 2004) ชุมชนแห่งการปฏิบัติมีองค์ประกอบพื้นฐาน 3 ประการ คือ กลุ่มคน ความรู้หรือขอบเขตสาระที่กลุ่มสนใจร่วมกัน และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งความรู้ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติระหว่างกลุ่มคนในชุมชน หนึ่ง “กลุ่มคน” ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของชุมชนแห่งการปฏิบัติจะมีการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน และบทบาทที่ต่างกันในสิ่งที่ทำให้ชุมชนแห่งการปฏิบัติดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง (ยุวดี เกิดสัมพันธ์ และคณะ, 2550) บทบาทดังกล่าว ได้แก่

1) ผู้สนับสนุนกลุ่ม (Sponsor) มีบทบาทเป็นศูนย์รวมการสื่อสารภายในชุมชนแห่งปฏิบัติ และระหว่างสมาชิก มีภาวะผู้นำ เป็นผู้นำในการสนทนา รู้วัตถุประสงค์ของชุมชน ชัดเจนเป็นผู้ไกล่เกลี่ยความไม่เข้าใจกันของชุมชนแห่งการปฏิบัติ และมักเป็นผู้ดำเนินการหลักของชุมชนด้วย

2) ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) ทำหน้าที่จัดระบบของชุมชนแห่งการปฏิบัติ บริหารจัดการทรัพยากรเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการปฏิบัติส่งเสริมเทคนิคต่างๆ ให้ชุมชนดำเนินการไปได้เป็นผู้สื่อสารความสำเร็จของชุมชนนักปฏิบัติสู่องค์กรมีการสื่อสารอย่างจริงจังถึงสมาชิกชุมชนแห่งการปฏิบัติ

3) ผู้บันทึก (Community Historian) ทำหน้าที่บันทึกสิ่งสำคัญที่ได้จากการประชุมของชุมชนแห่งการปฏิบัติ จับประเด็นจากการอภิปรายสรุปประเด็นทั้งหมดของการสนทนาหรือการอภิปรายของชุมชนนักปฏิบัติตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

4) สมาชิกของชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Member) ทำหน้าที่แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการอภิปรายนำเสนอ



ประเด็นใหม่ คิดวิธีการแก้ปัญหา แนะนำวิธีการที่ทำให้ชุมชนแห่งปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้สมาชิกที่มาเข้าร่วมในชุมชนแห่งการปฏิบัติ นั้นต้องมาด้วยความสมัครใจ

แม้ว่ากลุ่มคนในชุมชนแห่งการปฏิบัติจะมีบทบาทที่ต่างกันแต่ต่างก็เป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการปฏิบัติซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญร่วมกันคือ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ มีส่วนร่วมในการอภิปราย นำเสนอประเด็นใหม่ คิดวิธีการแก้ปัญหา แนะนำวิธีการที่ทำให้ชุมชนแห่งปฏิบัติมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Wenger (2002) ได้กล่าวถึงการปรับใช้แนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติในทางการศึกษาว่า มีกลุ่มคนอันประกอบด้วยครูในโรงเรียนและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจร่วมกัน นักวิจัยทางการศึกษา แหล่งทุน ชุมชนในบริบทนั้นๆ และหน่วยงานของรัฐและเอกชนทางด้านการศึกษารวมตัวกันของชุมชนแห่งการปฏิบัติอาจจัดตั้งขึ้นเป็นกลุ่มเล็กๆ แต่มีจุดเน้นหรือจุดสนใจร่วมกันที่ชัดเจนเป็นพิเศษ อย่างไรก็ตามการรวมกลุ่มกันและพัฒนาขึ้นเป็นชุมชนแห่งการปฏิบัติที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ดังที่ Wenger เรียกว่า “Learning architecture” การออกแบบการเรียนรู้ในแนวคิดของชุมชนแห่งการปฏิบัติเพื่อให้เกิดคุณลักษณะของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ควรประกอบโครงสร้างพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้

1) การทำให้เกิดการรวมตัวกัน (engagement) ได้แก่ การสร้างโอกาสให้คนได้เข้ามาเกี่ยวข้องกันผ่านกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผ่านงานที่ทำหาย ผ่านการมอบหมายความรับผิดชอบที่เรียกว่า “knowled-

geability” และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมได้สำรวจแนวคิดแนวปฏิบัติในแนวทางใหม่เพื่อให้ชุมชนมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง

2) การทำให้เห็นภาพของชุมชน(imagination) การจินตนาการให้เห็นภาพชุมชนเป็นหนทางการเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชนที่สามารถขยายนิยามหรือความชัดเจนในงานของตนได้มากขึ้น การสร้างโครงสร้างพื้นฐานในด้านภาพของชุมชนสามารถทำได้โดย (1) การให้ข้อมูลแนะนำ (orientation) ให้สมาชิกเห็นจุดยืนของตัวเองและแนวทางในการเรียนรู้โลกภายนอกที่กว้างขึ้น (2) การสะท้อน (reflection) ให้สมาชิกมองเห็นตนเองในมุมมองใหม่ และ (3) การสำรวจ (exploration) ให้ได้แสวงหากระบวนการและการแสดงออกซึ่งตัวตนในรูปแบบใหม่ ทั้งนี้การสร้างความรู้ในลักษณะนี้จะสามารถเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนมีเวลาที่จะหยุด สะท้อนความคิด พุดคุยสนทนา สำรวจและลองลงมือปฏิบัติ (play)

3) การทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้อง (alignment) ได้แก่ การมีแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกลมกลืนขององค์ประกอบต่างๆ ของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นวิสัยทัศน์ร่วม แนวนโยบาย แผนงาน และตารางเวลาการทำงานตลอดจนการสื่อสารและการอำนวยความสะดวกต่างๆ และการดำเนินงานของชุมชนแห่งการปฏิบัติที่เข้าใจความสัมพันธ์ของชุมชนกับระบบใหญ่

การนำแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติมาใช้ในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



รวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่ายโดยส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน ระหว่างพ่อแม่ หัวหน้าศูนย์ครูผู้ดูแลเด็ก ครูพี่เลี้ยงและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ในทางปฏิบัติการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมและการสร้างเครือข่ายมีปัญหอุปสรรคอยู่บางประการ เช่น กิจกรรมของเครือข่ายขาดความต่อเนื่องสม่ำเสมอ บรรยากาศของเครือข่ายไม่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม เช่น การขาดผู้นำทางวิชาการ ขาดบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เป็นต้น การนำแนวคิดเรื่องชุมชนแห่งการปฏิบัติ (Community of Practice) เข้าไปเสริมการดำเนินกิจกรรมของเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งมีอยู่เดิมแล้วจึงน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กให้สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและศักยภาพของเครือข่ายให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาเด็กปฐมวัยที่อยู่ในความดูแล ผู้ศึกษาขอนำเสนอตัวอย่างกระบวนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดกระบวนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก กระบวนการฯ ดังกล่าวมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. แนวคิดสำคัญของกระบวนการ
2. ขอบเขตเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง
3. ขั้นตอนของกระบวนการ
4. ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

1. แนวคิดสำคัญของกระบวนการ

1) การเปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กได้รวมกลุ่มและจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมภายใต้บรรยากาศการเรียนรู้ การสะท้อนคิด

อย่างสร้างสรรค์และเป็นระบบจะส่งผลต่อการพัฒนางานของครู

2) กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์จากการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน จะช่วยต่อยอดองค์ความรู้ของครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนและช่วยให้การสะท้อนคิดของกลุ่มดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การเสริมสร้างศักยภาพของครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนให้มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงพัฒนาทักษะการสื่อสารจะช่วยให้ครูผู้ดูแลเด็กเกิดการพัฒนาตนเองและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของกลุ่ม

2. ขอบเขตเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้อง

การรวมกลุ่มตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติ ครูผู้ดูแลเด็กที่เข้าร่วมกระบวนการจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะพื้นฐานที่เกี่ยวข้องทั้งสิ่งที่มีอยู่เดิมและความรู้ความเข้าใจตลอดจนทักษะใหม่ๆ ที่เรียนรู้ร่วมกัน ขอบเขตของเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องจึงประกอบด้วย

1) สาระเกี่ยวกับความสามารถในการดูแลเด็กปฐมวัยที่กลุ่มสนใจ เช่น การสร้างความสัมพันธ์กับเด็กและผู้ปกครอง การจัดสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้ให้กับเด็กปฐมวัย

2) สาระเกี่ยวกับความสามารถในการเป็นสมาชิกของชุมชนแห่งการปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการฟัง การจับประเด็น การสื่อสาร/การพูด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การบันทึกข้อมูล การวางแผนเป้าหมายในการเรียนรู้ และการสะท้อนคิด

3. ขั้นตอนของกระบวนการ

มี 3 ระยะ โดยในแต่ละระยะมีจุดมุ่งหมายและกระบวนการหลัก สรุปได้ดังนี้

ตารางแสดง: ขั้นตอนของกระบวนการ จุดมุ่งหมายและกระบวนการหลักของแต่ละระยะ

ระยะ	จุดมุ่งหมาย	กระบวนการหลัก
1. การก่อตั้งชุมชน	1. เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกของกลุ่ม 2. เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกตระหนัก รับรู้ถึงปัญหาและเกิดความสนใจในการเข้าร่วมกลุ่ม 3. เพื่อกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ของกลุ่มร่วมกัน 4. เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่มและประเมินความต้องการพื้นฐานของกลุ่ม	ขั้นที่ 1 การศึกษาบริบทการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์ ขั้นที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่ม ขั้นที่ 4 การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน
2. การพัฒนาชุมชน	1. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของสมาชิก 2. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของกลุ่มในด้านการจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ขั้นที่ 1 การวางแผนการปฏิบัติการ ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ขั้นที่ 4 การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน
3. การสร้างความยั่งยืน	1. เพื่อถอดประสบการณ์การเรียนรู้ของกลุ่ม 2. เพื่อติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของกลุ่ม	ขั้นที่ 1 การถอดประสบการณ์การเรียนรู้ ขั้นที่ 2 การติดตามผลการเรียนรู้

ระยะที่ 1 การก่อตั้งชุมชน

ขั้นที่ 1 การศึกษาบริบทการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม

เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพและความต้องการพื้นฐานของกลุ่มครูผู้ดูแลเด็ก ผู้จัดกระบวนการดำเนินการดังนี้

1) สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนโดยเริ่มต้นจากการค้นหาเครือข่ายสนับสนุนซึ่งอาจเป็นบุคคลภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่จะเป็นผู้ประสานความร่วมมือกับผู้จัดกระบวนการ ในการร่วมกันพัฒนากระบวนการและขับเคลื่อนให้เกิดการสร้างชุมชนแห่งการปฏิบัติสำหรับครูผู้ดูแลเด็ก อาจประกอบด้วยผู้อำนวยการกองการศึกษา ประธานเครือข่ายครูปฐมวัยในพื้นที่ นักวิชาการกองการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและผู้บริหารสถานศึกษาที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งอยู่

2) สำรวจและศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของชุมชนผ่านวิธีการต่างๆ ได้แก่ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับครูผู้ดูแลเด็ก การศึกษาเอกสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสังเกตการจัดสภาพแวดล้อมและการจัดประสบการณ์ภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

3) ประสานงานกับผู้ประสานงานเพื่อทำการนัดหมายกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มเริ่มต้นหรือกลุ่มแกนนำที่จะเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็ก วันและเวลาการประชุมปฏิบัติการเริ่มต้นกระบวนการต่อไป

ขั้นที่ 2 การเสริมสร้างความสัมพันธ์

ขั้นนี้เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งสร้างสัมพันธ์ภาพและความคุ้นเคยให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกทุกคนที่เข้าร่วมกระบวนการฯ ทั้งครูผู้ดูแลเด็ก ผู้บริหารสถานศึกษา นักวิชาการกองการศึกษาและผู้จัดกระบวนการ ทั้งนี้เพราะสัมพันธ์ภาพที่ดี ความคุ้นเคย ความรู้สึกมั่นใจและ

ความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทำให้มีความพร้อมในการเรียนรู้ พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรื่องราวและประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งกันและกัน โดยดำเนินกิจกรรมดังนี้

1) ใช้กิจกรรมที่เปิดโอกาสในสมาชิกของกลุ่มได้มีโอกาสรู้จัก สร้างความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน รับทราบถึงความเป็นมาและจุดมุ่งหมายของการรวมกลุ่มตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติ

2) เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กได้ทำกิจกรรมร่วมกันภายใต้บรรยากาศของการร่วมคิดร่วมทำ และเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่และใช้กระบวนการกลุ่มอย่างสร้างสรรค์

ขั้นที่ 3 การสำรวจและวิเคราะห์ศักยภาพของกลุ่ม

ผู้จัดกระบวนการใช้กิจกรรมและเครื่องมือต่างๆ ที่เปิดโอกาสให้กลุ่มครูผู้ดูแลเด็กได้ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงสิ่งที่แต่ละคนสนใจร่วมกัน เพื่อให้แต่ละคนได้ค้นพบความเชื่อและความคาดหวังทั้งของตนเองและเพื่อนครูผู้ดูแลเด็กในกลุ่ม การดำเนินการในส่วนนี้จะก่อให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและพลังของกลุ่มอันจะนำไปสู่การแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน ผู้จัดกระบวนการมีการดำเนินกิจกรรมดังนี้

1) จัดกิจกรรมสนทนากลุ่มแบบเฉพาะเจาะจงให้สมาชิกทุกคนคิดถึงภาพศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่พึงปรารถนาผ่านการถ่ายทอดความคิดความรู้สึก ความคาดหวัง

2) ระดมความคิดและการสนทนากลุ่มแบบเฉพาะเจาะจง โดยมีประเด็นการสนทนาเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการพื้นฐาน ปัญหาของกลุ่มและข้อมูลเพื่อการออกแบบกระบวนการ

เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ขั้นที่ 4 การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน

ผู้จัดกระบวนการจัดหาช่วงเวลาและกิจกรรมเพื่อเป็นช่องทางให้ผู้สนับสนุนได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกลุ่มอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบและมีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกครูผู้ดูแลเด็กของกลุ่มและผู้มีส่วนสนับสนุน โดยดำเนินการดังนี้

1) ผู้จัดกระบวนการสรุปการดำเนินงานของกลุ่มผ่านเอกสาร ภาพถ่ายและหรือวีดิทัศน์

2) ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ถึงสิ่งที่พบในสภาพจริง สิ่งที่น่าสนใจของสมาชิกครูผู้ดูแลเด็ก และสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการ

3) เปิดโอกาสให้ผู้สนับสนุนร่วมแสดงความเห็นและให้ข้อเสนอแนะ

4) ชี้แจงถึงสิ่งที่กลุ่มจะดำเนินการในระยะต่อไป รวมถึงเรื่องที่จะขอประสานความร่วมมือหรือแสวงหาการสนับสนุน

ระยะที่ 2 การพัฒนาชุมชน

ขั้นที่ 1 การวางแผนการปฏิบัติการ

สมาชิกของกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กร่วมกับผู้เชี่ยวชาญและผู้สนับสนุนนำข้อมูลของกลุ่มที่ได้จากการดำเนินการในระยะที่ 1 การก่อตั้งชุมชนมาออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยเปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กที่เข้าร่วมกระบวนการฯ มีส่วนร่วมในการวางแผนของกลุ่ม และมีการวางแผนกระบวนการเรียนรู้ของตนเองผ่านแผนพัฒนาวิชาชีพรายคนและมีผู้จัดกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง โดยดำเนินการดังนี้



1) สรุปภาพรวมของกิจกรรมที่ผ่านมาเพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กมีภาพของศูนย์เด็กเล็กที่พึงประสงค์ร่วมกันประเมินปัญหาและความต้องการของกลุ่มร่วมกัน จากนั้นระดมความคิดจากกลุ่มเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ที่กลุ่มสนใจ การนัดหมายการประชุมกลุ่มที่ครูผู้ดูแลเด็กเห็นพ้องกัน

2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

3) เลือกและกำหนดเนื้อหา รวมถึงจัดลำดับความสำคัญของเนื้อหา

4) เลือกวิธีการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับกลุ่ม

5) ร่วมกันจัดทำร่างแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของกลุ่ม

6) วางแผนการเรียนรู้รายบุคคล เมื่อสมาชิกทุกคนมองเห็นแผนการเรียนรู้ของกลุ่มในภาพรวมแล้ว ผู้จัดกระบวนการและครูผู้ดูแลเด็กทำงานร่วมกันในการวางแผนการเรียนรู้รายบุคคล โดยใช้แบบบันทึกการวางแผนพัฒนาวิชาชีพรายบุคคล (Individual Professional Development Plan) เป็นหนึ่งในเครื่องมือ ให้ครูผู้ดูแลเด็กได้ใช้บันทึกสะท้อนตนเองเกี่ยวกับการทำงานกับเด็กปฐมวัยในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับเด็ก/ผู้ปกครอง ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและด้านการจัดการเรียนรู้ ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนทำการวางแผนเป้าหมายและวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆ โดยรายละเอียดที่บันทึกเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดกระบวนการ ผู้นิเทศและใช้เป็นการเตรียมประเด็นข้อมูลสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มใหญ่

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การดำเนินกิจกรรมในขั้นนี้มีการดำเนินกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม ประกอบด้วย

1) **การประชุมกลุ่ม** ในการประชุมแต่ละครั้งจะมีขั้นตอนในการดำเนินการ 3 ส่วน (ทั้งนี้ใช้การเรียกเพื่อให้เข้าใจและจดจำได้ง่ายในการจัดการประชุม คือ “เปิดรับ” “ปรับใช้” “ไตร่ตรองลองทำ”) แต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้ (1) **เปิดรับ** เป็นการเปิดรับข้อความรู้ในส่วนที่เป็นข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับการดูแลเด็กทั้งในด้านการสร้างความสัมพันธ์ การจัดสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ที่กลุ่มได้ร่วมคิดร่วมวางแผนไว้ (2) **ปรับใช้** เป็นการสะท้อนสภาพที่เป็นอยู่ในบริบทของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ครูผู้ดูแลเด็กทำงานอยู่และช่วยกันคิดวิเคราะห์ว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้หรือข้อความรู้/ข้อมูลที่ได้รับมาจากกิจกรรมที่ผ่านมาสิ่งใดสอดคล้องกับสิ่งที่ปฏิบัติอยู่แล้ว สิ่งใดไม่เหมาะสมและมีเรื่องใดที่จะนำไปปรับใช้ได้จริง และ (3) **ไตร่ตรองลองทำ** เป็นช่วงการร่วมกันแสวงหาวิธีการหรือหนทางสู่การเปลี่ยนแปลง

2) **การปฏิบัติการในชั้นเรียน** กิจกรรมในขั้นนี้ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนนำข้อความรู้ที่ได้จากการประชุมกลุ่ม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม และจากที่ได้วางแผนไว้ในแบบบันทึกพัฒนาวิชาชีพรายบุคคลนำมาดำเนินการในชั้นเรียนของตนเอง ผู้จัดกระบวนการแนะนำให้ครูผู้ดูแลเด็กบันทึกร่องรอยจากการปฏิบัติในลักษณะต่างๆ เช่น การเขียนบันทึก การถ่ายภาพ การเก็บผลงานของเด็ก การเก็บรวบรวมเอกสาร เป็นต้น เพื่อเป็นข้อมูลในการใช้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



3) การสะท้อนการเรียนรู้ กิจกรรมนี้เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้จัดกระบวนการและครูผู้ดูแลเด็ก โดยมีแบบบันทึกการวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพของครูผู้ดูแลเด็กรายบุคคลเป็นเครื่องมือช่วยในการสะท้อนการเรียนรู้

ขั้นที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้ดูแลเด็กซึ่งเป็นสมาชิกของกลุ่ม ทำการทบทวนถึงประสบการณ์ทั้งสิ่งที่ได้เรียนรู้และสิ่งที่นำมาปรับใช้ในการทำงานในแง่มุมต่างๆ ทั้งนี้เพื่อสืบค้นความรู้ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติของครูผู้ดูแลเด็ก บันทึกรายละเอียดของการปฏิบัตินั้น ผลที่เกิดจากการปฏิบัติและความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทั้งที่สำเร็จ สิ่งที่เป็นปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อสมาชิกของกลุ่มได้นำมาช่วยกันหาแนวทางที่จะปรับปรุงการทำงานของกลุ่มหรือหาวิธีในการทำงานใหม่ๆ ต่อไป กิจกรรมในขั้นนี้ถือเป็นการถอดประสบการณ์การเรียนรู้ระหว่างกระบวนการ

ขั้นที่ 4 การประสานความร่วมมือกับผู้สนับสนุน

ขั้นตอนนี้ผู้จัดกระบวนการและครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นสมาชิกของกลุ่มได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ มารยะหนึ่งแล้ว เพื่อให้ผู้สนับสนุนกลุ่มครูผู้ดูแลเด็กที่เข้าร่วมกระบวนการซึ่งอาจได้แก่ นักวิชาการศึกษา ศึกษานิเทศก์ หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา ได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกระบวนการอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกและผู้มีส่วนสนับสนุน และเพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินการของกระบวนการเป็นไปอย่างราบรื่น

และมีประสิทธิภาพ ผู้จัดกระบวนการดำเนินการดังนี้

- 1) เล่าภาพของความสำเร็จที่เกิดจากการดำเนินงานของกลุ่ม ผ่านการพูดคุย เอกสารและภาพถ่ายหรือวีดิทัศน์ที่สะท้อนภาพความสำเร็จและความคืบหน้าของการดำเนินกิจกรรมของกลุ่ม
- 2) แลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งที่พบจริงในชั้นเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เข้าร่วมกระบวนการ สิ่งที่น่าสนใจของครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นสมาชิกและสิ่งที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินการ
- 3) ชี้แจงถึงสิ่งที่จะขอประสานความร่วมมือหรือการสนับสนุนในการดำเนินการต่อไป

ระยะที่ 3 การสร้างความยั่งยืน

ขั้นที่ 1 การถอดประสบการณ์การเรียนรู้

การถอดประสบการณ์การเรียนรู้หลังสิ้นสุดกระบวนการเป็นกิจกรรมเรียนรู้อย่างหนึ่งของกลุ่มผ่านการทบทวนประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาในแง่มุมต่างๆ เพื่อสรุปข้อความรู้ที่รับจากการปฏิบัติพร้อมทั้งรายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานและความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทั้งความสำเร็จที่บรรลุวัตถุประสงค์ และปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายและสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปเผยแพร่เพื่อศึกษาเรียนรู้ต่อไป ผู้จัดกระบวนการดำเนินการดังนี้

- 1) นัดหมายครูผู้ดูแลเด็กสมาชิกของกลุ่มผู้สนับสนุนและผู้เกี่ยวข้อง ประชุมชี้แจงจุดมุ่งหมายว่าการถอดประสบการณ์หลังสิ้นสุด
- 2) ดำเนินการสนทนากลุ่มเพื่อถอดประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ การปฏิบัติงานที่ผ่านมา



ความสำเร็จ/ความภาคภูมิใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคนั้น

3) จัดบันทึกประเด็นต่างๆ และรายละเอียดที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการถอดประสบการณ์ ซึ่งประเด็นและเนื้อหาจากการถอดประสบการณ์นี้ สมาชิกของกลุ่มจะได้ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง ก่อนเผยแพร่สู่ครูผู้ดูแลเด็กกลุ่มอื่นหรือเครือข่ายอื่นๆ ต่อไป

ขั้นที่ 2 การติดตามผลการเรียนรู้

การติดตามผลการเรียนรู้เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการ มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของกลุ่ม การสรุปงานทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมองเห็นและรับรู้กระบวนการทำงาน การเก็บรวบรวมข้อมูลและสรุปผลการทำงานที่ผ่านมา การติดตามผลการเรียนรู้ในลักษณะนี้ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันของกลุ่มและช่วยให้ผู้สนับสนุนได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาางานของกลุ่มต่อไป มีดำเนินการดังนี้

1) จัดการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปงาน ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำสนทนากลุ่มเพื่อให้เข้าใจถึงหัวข้อของการสนทนา กรอบความคิดและประเด็นการสนทนา จากนั้นดำเนินการสนทนาตามประเด็นที่ตกลงไว้ร่วมกัน

2) ผู้บันทึก จัดบันทึกประเด็นต่างๆ และรายละเอียดที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการถอดประสบการณ์ ซึ่งรายละเอียดเนื้อหาที่ได้จากครูผู้ดูแลเด็กที่ร่วมถอดประสบการณ์จะได้เรียบเรียงประเด็นและเนื้อหาให้สมาชิกของกลุ่มตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นจัดทำสรุปสาระสำคัญของการสนทนา

3) ประชุมชี้แจงครูผู้ดูแลเด็กที่เป็นสมาชิกเกี่ยวกับการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้วัตถุประสงค์และคุณค่าของการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) สมาชิกของกลุ่ม ได้แก่ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้สนับสนุน ผู้จัดการกระบวนการร่วมกันวางแผนกิจกรรมเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้สนับสนุนร่วมอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นที่จะนำเสนอ

5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่มและผู้สนใจ

4. ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการดำเนินงาน

การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติมียุทธศาสตร์สำคัญที่จะช่วยเสริมให้กระบวนการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

4.1 ยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคคล

1) การเรียนรู้โดยการปฏิบัติอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องกระบวนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าประสบการณ์จากปฏิบัติงานทั้งความสำเร็จและปัญหาต่างๆ เป็นบทเรียนที่สำคัญของกลุ่ม การใช้แผนพัฒนาวิชาชีพครูผู้ดูแลเด็กเป็นรายบุคคล การเยี่ยมชั้นเรียนและการนัดประชุมกลุ่มเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยให้ครูผู้ดูแลเด็กแต่ละคนมีการวางแผนเป้าหมายในการเรียนรู้ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

2) การนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กไม่ทำงานอย่างโดดเดี่ยวผู้จัดการกระบวนการจึงมีบทบาทในการสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กเชื่อมั่นในตนเองที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์วิธี



การทำงานเพื่อแก้ปัญหา โดยให้ความสนใจถึงสิ่งที่ครูผู้ดูแลเด็กกำลังพยายามทำ รับฟัง เป็นที่ปรึกษาและเปิดโอกาสให้ทดลองใช้ความรู้หรือทักษะใหม่ๆ

3) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้กับสมาชิกของกลุ่ม เป็นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ครูผู้ดูแลเด็กโดยคำนึงถึงเนื้อหา กลุ่มเป้าหมาย และช่องทางการสื่อสารเป็นหลัก การสื่อสารดังกล่าวทำให้สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ได้ทันทั่วถึง อีกทั้งเป็นการสื่อสารที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มแบบเสมือน นอกเหนือจากพบกลุ่มแบบเผชิญหน้า (face to face)

4.2 ยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาศักยภาพของกลุ่ม

1) การกำหนดจุดเน้นและวางเป้าหมาย ร่วมกันการที่สมาชิกในกลุ่มมีความสนใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีกิจกรรมของกระบวนการที่ส่งเสริมให้สมาชิกคิดวิเคราะห์ถึงปัญหาที่มีร่วมกัน และวางเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีจุดเน้นว่าสิ่งใดที่กลุ่มจะทำหรือเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติให้เกิดผลได้ก่อนหรือหลัง ช่วยให้กลุ่มมีพลังในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2) การทำงานแบบมีส่วนร่วม กิจกรรมหลักของกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ครูผู้ดูแลเด็กได้ทำงานแบบมีส่วนร่วมทั้งการวางเป้าหมายในการเรียนรู้ การวางแผนเรื่องเวลา และรูปแบบในการเรียนรู้ที่กลุ่มต้องการ ได้สร้างความรู้สึเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และความต้องการที่จะพัฒนากลุ่มด้วยตัวของกลุ่มเอง

4.3 ยุทธศาสตร์สำหรับการสร้างความยั่งยืน

1) การสร้างเครือข่าย เมื่อกลุ่มดำเนินการมาระยะหนึ่งการบอกเล่าเรื่องราวความสำเร็จของการดำเนินการและกิจกรรมของกลุ่ม นอกจากจะเป็นการเรียนรู้ภายในกลุ่มแล้ว การสร้างเครือข่ายภายนอกกลุ่มยังเป็นตัวกระตุ้นในกลุ่มมีเป้าหมายที่จะขยายข้อความรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติสู่ภายนอก

2) การประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับครูผู้ดูแลเด็ก ไม่ว่าจะเป็นกองการศึกษา สถานศึกษาหรือชุมชน ควรได้รับการประสานงานเพื่อรับทราบความเคลื่อนไหวและกิจกรรมของกลุ่ม

บทสรุป

การพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กในสถานปฏิบัติงาน (in-service training) โดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งที่มีความเหมาะสมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้งนี้เพราะนอกจากครูผู้ดูแลเด็กจะได้รับความรู้ความเข้าใจเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการดูแลเด็กที่เหมาะสมกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยแล้ว การใช้แนวคิดดังกล่าวยังเอื้อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ที่ยั่งยืนแก่กลุ่มครูผู้ดูแลเด็ก ผ่านการฝึกฝนทักษะสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูจะได้ใช้พัฒนาตนเองและเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็ก รวมทั้งเป็นแนวทางให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสร้างสรรค์ชุมชนแห่งการปฏิบัติและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการให้การดูแลเด็กปฐมวัยต่อไป.



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ยุวดี เกตสัมพันธ์ และคณะ. (2550). *เส้นทางสู่ CoP สไตส์ศิริราช*. กรุงเทพมหานคร: จีรวัดน์ เอ็กซ์เพรส.
- รังรอง สมมิตร. (2556). *กระบวนการพัฒนาครูผู้ดูแลเด็กตามแนวคิดชุมชนแห่งการปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการดูแลเด็กปฐมวัย: การวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). *รายงานผลการวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายส่งเสริมการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบปฐมวัย (0-5 ปี) ระยะยาว พ.ศ. 2550-2559*. กรุงเทพมหานคร: วี.ที.ซี คอมมิวนิเคชั่น.

ภาษาอังกฤษ

- Campbell, F. A. & Ramey, C. T. (1994). Effects of early intervention on intellectual and academic achievement: A follow-up study of children from low-income families. *Child Development*, 65, 684-698.
- Melhuish, C., E. (2001). The quest for quality in early day care and preschool experience continue. *International Journal of Behavioral Development*, 25(1), 1-6.
- Sheridan, M., S. (2009). Professional Development in Early Childhood Programs: Process Issues and Research Needs. *Early Education and Development*, 20(3), 377-401.
- Wenger, E. (2002). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. New York: Cambridge Press.
- Wenger, E. (2004). *Communities of Practice: The Structure of Knowledge Sharing*. Cambridge: University Press.
- Winkelen, V.C. (2003). *Inter-organizational communities of practice*. Retrieved from <http://elemingeuropa.info/doc>.

ผู้เขียน

อาจารย์ ดร.รังรอง สมมิตร สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 114 ซอยสุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110
อีเมล: rsommitr@gmail.com

