

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู Professional Learning Community : PLC

ชวลิต ชูกำแพง¹

บทคัดย่อ

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community : PLC) เป็นการรวมตัวของครูผู้มีความหมายเดียวกันต่อการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนของตนเอง โดยอาศัยการเรียนรู้ร่วมกัน โดยใช้เทคนิคที่สำคัญ เช่น การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะที่สำคัญคือการฟังและการสื่อสารที่ดี ตลอดทั้งการรักษาสัมพันธภาพในชุมชนของตน ผลดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานของครู และเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ ชุมชนแห่งการเรียนรู้

Abstract

Professional learning community (PLC) is a group of professionals who gather with the ultimate goal for learners' achievement and are willing to change their teaching strategies through group sharing using such techniques as after action review (AAR) and knowledge sharing and using such skills as good listening, communication, and interpersonal skills to improve teaching efficiency, reduce work loneliness, and initiate the movement for learners' sustainable learning development.

Keywords : Professional learning community (PLC)

PLC คืออะไร

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC) หมายถึง การรวมตัวของครูเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายของกลุ่มครูที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตัวเอง (Hord, 1997) เปลี่ยนแปลงห้องสอน ปฏิรูปการศึกษาจากห้องเรียนที่เล็กที่สุดแต่เป็นจุดสำคัญที่สุดที่อยู่ติดกับนักเรียน สร้างการเปลี่ยนแปลงให้การเรียนรู้ของเด็ก โดยครูต้องเป็นผู้ลงมือกระทำเองและเรียนรู้ร่วมกันซึ่งเป็นการรวมตัวที่เน้นปฏิสัมพันธ์และลดความโดดเดี่ยวของครูในโรงเรียนในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียน (Sergiovanni, 1994) การรวมตัวกันดังกล่าวจะแสดงถึงการเป็นผู้นำร่วมกันของครู หรือเปิดโอกาสให้ครูเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลง การเห็นคุณค่า วิสัยทัศน์ การเรียนรู้และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ร่วมกัน การรวมตัวในรูปแบบนี้เป็นเหมือนแรงผลักดัน โดยอาศัยความต้องการและความสนใจของ สมาชิกใน PLC โดยการมองว่าเป็น “ศิษย์ของเรา” มากกว่ามองว่า “ศิษย์ของฉัน” และการ เปลี่ยนแปลงคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เริ่มจาก “การเรียนรู้ของครู” เป็นตัวตั้งต้น เรียนรู้ที่จะมองเห็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ (วิจารณ์ พานิช, 2555)

¹รองศาสตราจารย์ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การประชุมหรือการที่ครูจำนวนหนึ่งนัดมาประชุมร่วมกันสม่ำเสมอ ยังไม่ใช่ PLC ที่แท้จริง เพราะการรวมตัวกันของครูกลุ่มหนึ่งในโรงเรียน PLC ที่แท้จริงต้องเป็นความพยายามร่วมกันทั้งโรงเรียน หรือทั้งเขตพื้นที่การศึกษา รวมกลุ่มกันเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นกิจกรรมเพื่อเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของทั้งองค์กร มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่รู้จบ PLC เป็นมรรคาแห่งการเรียนรู้จากการปฏิบัติที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดทักษะการเรียนรู้และเป็นผู้คนเรียนรู้ เป็นการพัฒนาตนเองของครูเพื่อเป็นผู้คนเรียนรู้ และร่วมกับสมาชิกพัฒนาซึ่งกันและกันด้วยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ อีกทั้งเป็นเครื่องมือที่ช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียนด้วย (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ทำไมต้อง PLC

ในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ในสถานศึกษาต้องเปลี่ยนไปจากเดิม ครูต้องเปลี่ยนบทบาทจากครูผู้สอน มาเป็นครูฝึก (Coach) หรือครูผู้อำนวยความสะดวกในการเรียน (Learning Facilitator) ห้องเรียนต้องเปลี่ยนจากห้องสอน (Classroom) มาเป็นห้องทำงาน (Studio) ในเวลาเรียนส่วนใหญ่ นักเรียนจะเรียนเป็นกลุ่มและทำงานร่วมกันที่เรียกว่า การเรียนแบบโครงการ (Project-Based Learning : PBL) เปลี่ยนจากการเรียนแบบแข่งขันมาเป็นเน้นความร่วมมือช่วยเหลือแบ่งปันกัน ครูคือผู้ทำหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทาย ความสนุกในการเรียนให้แก่ศิษย์ โดยเน้นออกแบบโครงการให้นักเรียน แบ่งกลุ่มกันลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากการลงมือทำเพื่อให้ได้ฝึกฝนทักษะเพื่อการดำรงชีวิต (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มจพ, 2557)

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนของครูเป็นเรื่องที่มีความท้าทายเป็นอย่างยิ่งทั้งนี้ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นไปได้ยากที่จะทำเพียงลำพังหรือเพียงนโยบาย เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนทั้งระบบโรงเรียน จึงจำเป็นต้องสร้าง PLC ที่สอดคล้องกับธรรมชาติทางวิชาชีพพร้อมในโรงเรียน ชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้นั้น จึงจำเป็นต้องชุมชนที่สัมพันธ์กันอย่างแน่นแฟ้น (Senge, 1990) มีอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขทางวิชาชีพมีฉันทะและศรัทธาในการทำงาน “ครูเพื่อศิษย์ร่วมกัน” บรรยาภาศ การอยู่ร่วมกันจึงเป็นบรรยาภาศ “ชุมชนกัลยาณมิตร ทางวิชาการ” (สุรพล ธรรมรัตน์, ทศนีย์ จันอินทร์, และ คงฤช ไตรวงศ์, 2553) ที่มีลักษณะความเป็นชุมชน แห่งความเอื้ออาทรอยู่บนพื้นฐาน “อำนาจเชิงวิชาชีพ” และ “อำนาจเชิงคุณธรรม” (Sergiovanni, 1994)

การพัฒนาวิชาชีพครูในศตวรรษที่ 21 จึงเป็นกระบวนการที่พยายามช่วยให้ครูได้กลับมาทบทวนเกี่ยวกับวิชาชีพของตนเอง แล้วครูชวนกันทบทวนไตร่ตรอง (Reflection หรือ After Action Review :AAR) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้หรือทักษะที่ลึกและเชื่อมโยง รวมทั้งเชื่อมโยงประสบการณ์ตรงเข้ากับทฤษฎี ทำให้เกิดการเรียนรู้เชิงทฤษฎีจากการปฏิบัติ หัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลงคือเปลี่ยนจากการเรียนรู้จากฟังครูสอนมาเป็นเรียนรู้จากการลงมือทำทั้งหมดเป็นการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนและวงการศึกษากันในระดับจิตสำนึก ระดับรากฐาน และระดับโครงสร้าง ซึ่งต้องมีการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) อย่างจริงจังและเป็นระบบ หาหนทางร่วมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพในการแก้ปัญหาในการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งเป็นวิธีที่เห็นผลต่อนักเรียนโดยตรง

PLC ทำอย่างไร

การเริ่มทำ PLC เริ่มจากคำถามเชิงคุณค่าว่า “โรงเรียนดำรงอยู่เพื่ออะไร ทำไมจึงต้องมีโรงเรียนนี้ ไม่มีได้ไหม” “เมื่อมีอยู่ต้องทำอะไรให้แก่สังคม แก่ชุมชน” “อย่างไรเรียกว่าทำหน้าที่ได้ดีน่าภาคภูมิใจ” และ “เราจะช่วยกันทำให้โรงเรียนของเราทำหน้าที่ได้ดีเช่นนั้น ได้อย่างไร” ซึ่งคำตอบไม่หนีไปจากการมีคุณค่าต่อศิษย์ต่อการสร้างอนาคตให้แก่อนุชนรุ่นหลังนำไปสู่การร่วมกันยกร่างถ้อยคำแสดงปณิธานความมุ่งมั่น (Purpose Statement) และค่านิยมหลัก (Core Value) ของโรงเรียนที่ทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางเพื่อนำและเปลี่ยนแปลงโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ทรงคุณค่าที่ร่วมกันฝัน เมื่อเป้าหมายชัดและเห็นแนวทางลงมือทำ ต้องรีบเข้าสู่วาระปฏิบัติ (Action Mode) หากผู้กล้าอาสาลองทำหาครูจำนวนน้อยที่จะร่วมกันเป็นแนวทางทดลองหาวิธีบรรลุเป้าหมายเชิงคุณค่าที่เป็นเป้าหมายเชิงคุณค่า

ร่วมกันของครูทั้งโรงเรียน รวมทั้งเป็นเป้าหมายเชิงคุณค่าร่วมกันของผู้ปกครอง และผู้บริหารทุกระดับ ทดลองทำในบางชั้นเรียน ในครูเพียงกลุ่มเล็กๆ ที่เป็นอาสาสมัคร เต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่มแต่ไม่ใช่ทำคนเดียวต้องเรียนเดี่ยวอย่างโดดเดี่ยว ต้องมีทีมร่วมคิดร่วมทำและแยกกันทำ แต่ร่วมกันเรียนรู้จากประสบการณ์ทำโดยไม่บังคับ ไม่สร้างความอึดอัดให้แก่ครูที่ยังไม่ศรัทธา หรือไม่อยากเปลี่ยนแปลง สื่อสารให้คนอื่นรู้จัก PLC ด้วยการลงมือทำและสื่อสารด้วยเรื่องราวจากผลของการลงมือทำ (ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา มจพ, 2557) รายละเอียด ดังนี้

1. **การมีเป้าหมายหรือฉันทะร่วมกันในด้านการเรียนการสอน** เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการให้ครูทั้งโรงเรียนได้ร่วมทบทวนและกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายเหล่านั้นอย่างแท้จริง กรณีตัวอย่าง เช่น โรงเรียนสุภาพะ มีฉันทะร่วมกันในการเรียนรู้ของนักเรียน โดยที่จะ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อพัฒนาปัญญาภายนอก และการใช้กิจกรรมจิตศึกษาเป็นฐานพัฒนาปัญญาภายใน (มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา, 2558) หรือการที่โรงเรียนมีเป้าหมายร่วมกันที่พัฒนาการเรียนรู้อ่านออกเขียนได้ของผู้เรียน สิ่งสำคัญของการเริ่มต้น PLC จึงเน้นไปที่เป้าหมายการเรียนรู้ของเด็กเป็นหลัก กิจกรรมหรือโครงการ ที่แคบสั้นและใช้เวลาสั้น ๆ มีกำหนดเวลาที่ชัดเจน จึงไม่ใช่จุดเริ่มต้น PLC ที่แท้จริง

2. **การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน** ซึ่งเริ่มต้นจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเป้าหมายขององค์กรโดยนำประสบการณ์และความรู้จากการปฏิบัติหรือความรู้ที่ฝังอยู่จากการทำงานของแต่ละคน (Tacit knowledge) ถ่ายทอดและบูรณาการร่วมกันทั้งองค์กรและนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน และถ้าการแก้ปัญหาในบางเรื่อง ที่ยังไม่สามารถคลี่คลายอุปสรรคเหล่านั้นได้ดี จำเป็นต้องอาศัยผู้ชี้แนะ (Coach) ที่เป็นไปตามตามความต้องการของครูโดยการชี้แนะนั้นก็ต้องสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่อย่างแท้จริง

3. **ทบทวนผลการปฏิบัติที่ได้ร่วมกันวางแผนพัฒนาการสอนอย่างสม่ำเสมอ** เมื่อคุณครูได้ร่วมทบทวนวิธีที่จะปฏิบัติร่วมกันก่อนไปสอนจริง (Before Action Review : BAR) ในวง PLC แล้ว มีความจำเป็นอย่างไรที่จะต้องนำผลปฏิบัติเหล่านั้นมาทบทวนถึงผลที่เกิดขึ้น สิ่งที่เห็นและเรียนรู้อะไร หรืออาจเรียกกิจกรรมนี้ว่า การทบทวนหลังจากได้ปฏิบัติ (After Action Review : AAR) โดยในวง AAR จะเป็นวงที่ทบทวนการปฏิบัติ โดยบอกเล่าถึงสิ่งที่ทำ และสิ่งที่ได้เรียนรู้ ส่วนเพื่อนครูท่านอื่นก็จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เห็น และสิ่งที่ได้เรียนรู้จากเพื่อนครู วงนี้จึงเป็นวงที่ทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ด้วยบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการ ตัวอย่างเช่นครูจะนัดรวมกันทุกเย็นวันศุกร์ เวลา 16.00 – 17.00 เพื่อมานั่งดื่มชากาแฟ และตั้งวง PLC เพื่อทบทวนการเรียนการสอนที่ผ่านมาในสัปดาห์นั้น และทบทวนสิ่งที่จะปฏิบัติในสัปดาห์ต่อไป

4. **ร่วมเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงของเพื่อนร่วมวิชาชีพ** เมื่อมีเป้าหมายร่วมกันของครู การไว้น้ำใจเชื่อใจต่อกัน การมีสัมพันธภาพที่ดี ในวงสนทนา กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลในวง PLC จึงไม่ใช่แค่เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่อาจจะหมายถึง สังเกตการณ์สอนของเพื่อนครู การนำสื่อมาอธิบายในวง PLC การสร้างแรงบันดาลใจจากผู้ประสบความสำเร็จ การสร้างความมั่นใจจากสิ่งที่ปฏิบัตินำไปสู่ทฤษฎี หรือการสร้างเครือข่ายกับครูต่างโรงเรียนที่มีเป้าหมายเดียวกัน เช่น กลุ่มเครือข่ายครูในศตวรรษที่ 21 กลุ่มเครือข่ายครูเพื่อศิษย์ เป็นต้น กิจกรรมทั้งหลายทั้งมวลเหล่านี้ล้วนมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครูให้สู่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. **เผยแพร่สู่สาธารณะและสร้างเครือข่าย** เมื่อกระบวนการในการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก มีความสำเร็จ วิธีที่จะก่อให้เกิดความยั่งยืน และแพร่ขยาย คือการนำเรื่องราวหรือกลไกเหล่านั้นสู่สาธารณชน ไม่ว่าจะเป็นการเปิดให้ชุมชนอื่นได้มาศึกษาและแลกเปลี่ยนร่วมกัน การสร้างคู่คิดของชุมชน (Community Buddy) ข้อสำคัญการเปิดกว้างสู่สาธารณะ คือการใช้พื้นที่ของโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และแลกเปลี่ยน ในเวลาที่ไม่กระทบต่อการจัดกิจกรรมปกติของครู ซึ่งจะทำให้องค์กรมีความยั่งยืนและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review) ในการสร้าง PLC

มีหลายเทคนิคที่ใช้ในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู เช่น เทคนิคสนทนาสนทนาเพื่อการเรียนรู้ (Dialogue) ซึ่งเป็นการพูดคุยในระดับราบ เน้นการฟังอย่างรู้เท่าทันจิตใจของตน เพื่อขจัดการตัดสินระหว่างกันฟัง

เทคนิคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ (Share and Learn) เป็นเทคนิคที่อภิปรายร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีเจตจำนงที่การเรียนรู้ของเด็ก หรือ **เทคนิคการใช้เรื่องเล่า (Story telling)** ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาเรื่องของผู้ให้ข้อมูลผ่านวิธีการเล่าเรื่อง ให้ความสำคัญกับเสียงและประสบการณ์ที่ผ่านการเล่าเรื่องโดยผู้ให้ข้อมูล ทำให้ทราบและรับรู้ถึงชีวิตของผู้ให้ข้อมูล และเทคนิคที่สำคัญของ PLC อีกเทคนิคหนึ่ง คือ การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ถูกนำมาใช้โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 รายละเอียดดังนี้

1. การทบทวนผลการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) เป็นเครื่องมือถอดบทเรียนหรือองค์ความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติใดๆ จะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลว โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติ นั้น ๆ ในครั้งต่อไป การทำ AAR จะอยู่ในส่วนหนึ่งของวงจรแห่งการวางแผนการ เตรียมความพร้อม การปฏิบัติ และ การทบทวน ซึ่งคล้ายกับวงจร PDCA (Plan, Do, Check, Act) โดย AAR จะเป็นการทบทวนวิธีการทำงานทั้งด้าน ความสำเร็จและปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ไม่ใช่เพื่อค้นหาคนที่ทำผิดพลาดไม่ใช่การกล่าวโทษใครแต่เป็นการทบทวนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นอีกในขณะเดียวกัน ก็คงไว้ซึ่งวิธีการที่ดีอยู่แล้ว โดยที่ผู้ทบทวนจะต้องทราบถึงเป้าหมายหรือสิ่งที่ตั้งเป้าไว้แล้วนำมาเปรียบเทียบกับสิ่งที่บรรลุ เป็นการทบทวนการทำงานการปฏิบัติงานของตนเองโดย ยังไม่ต้องไปทบทวนหรือวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

การทำ AAR มักจะทำเป็นกลุ่มโดยมีผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) ซึ่งอาจจะทำเป็นระยะๆ ต่อเนื่องหรือทำเฉพาะภารกิจหลักๆ ในแต่ละครั้งก็ได้วิธีการนี้จะทำให้ทีมงานได้มีโอกาสในการทบทวนพฤติกรรมการทำงานของตนเอง ในกิจกรรมหนึ่งๆ ช่วยให้ทีมงานได้เข้าใจในเนื้องานมากขึ้นและเรียนรู้ จากประสบการณ์นั้นๆ การที่ทีมงานได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะช่วยให้พัฒนาสมรรถนะการทำงานได้ดีขึ้นทั้งนี้ ผู้อำนวยความสะดวก (facilitator) นั้นมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของ AAR เป็นอย่างมากโดยเฉพาะต้องมีความสามารถที่จะสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้บรรยากาศของความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันบรรยากาศของความเป็นทีมงานที่ ทำงานเป็นทีมโดยกำหนดให้มีผู้บันทึกเนื้อหาสาระ (คุณลิขิต) ที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้

2. ขั้นตอนการใช้เทคนิคการทบทวนผลการปฏิบัติงาน

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

2) แนะนำกฎกติกา มารยาท : สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการทำ AAR ต้องมีการเปิดใจและยอมรับที่จะเรียนรู้ ไม่มีการกล่าวโทษ ขี้แค้น ตอกย้ำซึ่งกันและกัน ทุกคนควรมีส่วนร่วมในบรรยากาศที่อิสระไม่มีความเป็นเจ้านาย หรือลูกน้อง AAR เป็นการเรียนรู้จากเหตุการณ์มากกว่าการวิจารณ์ โดยมี “คุณอำนวย” (Facilitator) เป็นผู้คอยกระตุ้น ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

3) ทบทวนเหตุการณ์การกระทำที่เกิดขึ้นและควรเกิดขึ้น : โดยมีคำถามสำคัญ ดังนี้ เห็นอะไร รู้สึกหรือคิดอย่างไร และเรียนรู้อะไร

4) บันทึกประเด็นสำคัญ : การบันทึกประเด็นสำคัญหลังจากที่ได้มีการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำ AAR แล้ว ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ภายในทีมงานด้วยกันและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นกว่าเดิมในองค์กร

ความสำคัญของ PLC

จากการศึกษาผลการวิจัยชี้ว่า สถานศึกษาที่นำแนวคิด PLC ไปใช้ช่วยทำให้เกิดการพัฒนาอย่างมีพลังของครูทุกคนและเป็นกลยุทธ์สำคัญของสถานศึกษาในการเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและจากการติดตามผลของสถานศึกษาที่นำแนวทางการสร้าง PLC ไปใช้ในสถานศึกษา พบการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ (Vescio, Ross & Adams, 2008)

ประเด็นที่ 1 ผลดีต่อครูผู้สอน กล่าวคือ การนำ PLC ไปใช้ในองค์กร จะทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนได้พูดคุยและเข้าใจกันมากขึ้น ลดการทำงานและความรู้สึกโดดเดี่ยวของครู เพิ่มความรู้สึกร่วมกันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง มีความแตกฉานในสาระและการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น รับรู้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีแรงบันดาลใจเพื่อจะพัฒนางานเพื่อศิษย์มากขึ้นและมีอัตราการลางานน้อยลง

ประเด็นที่ 2 ผลดีต่อผู้เรียน พบว่า PLC ส่งผลให้จำนวนการขาดโรงเรียนของนักเรียนน้อยลง เด็กมีความกระตือรือร้นสนใจจะเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางโรงเรียนจัดขึ้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นอย่างชัดเจนเมื่อเทียบกับโรงเรียนแบบเดิม

องค์ประกอบความสำเร็จของ PLC

ความสำเร็จของ PLC มีองค์ประกอบสำคัญคือ (Hipp & Huffman, 2003)

1) ภาวะผู้นำแบบรวมหมู่ (Supportive and shared leadership) หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมในการบริหาร กระจายอำนาจ ให้ความรับผิดชอบ การตัดสินใจ ส่งเสริมภาวะการเป็นผู้นำในทีม

2) ค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared values and vision) หมายถึงการที่บุคลากรร่วมแสดง ความเห็นเพื่อพัฒนาสถาบันการศึกษา ที่ยึดการเรียนรู้ของผู้เรียน บุคลากรร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนด ข้อปฏิบัติที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

3) ร่วมกันเรียนรู้สู่การปฏิบัติ (Collective learning and application of learning) หมายถึงการที่บุคลากรทุกระดับ ร่วมแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ และร่วมมือร่วมใจกันวางแผน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนากิจการการเรียนการสอน ร่วมกันค้นหาความรู้ ทักษะและกลยุทธ์ พร้อมทั้งเรียนรู้และนำไปสู่การปฏิบัติงานของตน

4) แบ่งปันประสบการณ์ (Shared personal practice) หมายถึงการเข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เยี่ยมและสังเกตห้องเรียน และให้ความเห็นต่อการการปฏิบัติการสอน เพื่อช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนและเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของตนและองค์กร

5) สภาพแวดล้อมเกื้อหนุน (Supportive conditions) หมายถึงการสร้างมิตรสัมพันธ์เชิงวิชาการ (Collegial relationships) ด้วยการให้ความเคารพ จริงใจ ยึดการแสวงหาความรู้ที่มีวิจารณ์ญาณ และการพัฒนา เป็นบรรทัดฐาน และมีจิตวิทยาเชิงบวก ใส่ใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ความใกล้ชิดของบุคลากรกับคนอื่นๆ ระบบการสื่อสาร และ เวลา สถานที่ สำหรับ การพบ การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

บทสรุป

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (Professional Learning Community: PLC) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคลากรที่สร้างการเปลี่ยนแปลง และเห็นผลที่ยั่งยืนในโรงเรียน โดยอาศัยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำงานร่วมกันด้วยสัมพันธภาพ ที่ดีโดยมีค่านิยมที่นักเรียนเป็นเป้าหมายสำคัญ นอกจากผลที่เกิดขึ้นจะส่งผลที่ดีต่อนักเรียนแล้ว ยังช่วยให้โรงเรียนมีความเข้มแข็งและสามารถทำงานอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา(IRES). (2558). *ถอดบทเรียน จากกิจกรรมโรงเรียนสุขภาวะ*. มป/ท
วิจารณ์ พานิช. (2555). *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ ฯ : ตลาดาพลับลิเคชั่นจำกัด.
ศูนย์ประกันคุณภาพการศึกษา. (2557). “ชุมชนการเรียนรู้ของครูเพื่อศิษย์” *ข่าวประกันคุณภาพการศึกษา*
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ ฯ : ฉบับที่ 307 ปักษ์แรก มีนาคม.

- สุรพล ธรรมร่มดี, ทศนีย์ จันอินทร์, และคงกฤษ ไตรยางค์. (2553). *อาศรมศิลป์วิจัย: การวิจัยและพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ แนวจิตตปัญญา*. โครงการเอกสารวิชาการการเรียนรู้สู่ การเปลี่ยนแปลง ลำดับที่ 8. นครปฐม: เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด.
- Hipp, K. & Huffman, J. (2003). Professional learning communities: assessment development effects. Paper presented at *the International Congress for School Effectiveness and Improvement*, Sydney, Australia, January 5-8.
- Hord, S. M. (1997). Professional learning communities: What are they are and why are they important” *Issues About Change*, 6(1), Austin, TX: Southwest Educational Development Laboratory, 1-8.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday, New York, NY: MCB UP Ltd
- Sergiovanni, Thomas J. (1994). *Building Community in Schools*. San Francisco : Josey - Bass Press.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(2008), 80-91.