

หน่วยที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

สาระสำคัญ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 5 หน้าที่ของรัฐ มาตรา 54 วรรคสี่ บัญญัติว่า “การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และหมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 258 จ. ด้านการศึกษา (3) บัญญัติว่า “ให้มีกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ และประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบกับ มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บัญญัติว่า “การให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะใดและการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐาน วิทยฐานะตามมาตรา 42 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ในด้านการเรียนการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด” และยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมรองรับการพัฒนาประเทศไทย 4.0 โดยครูเป็นกลไกสำคัญสูงยิ่งในการเตรียมผู้เรียนตามยุทธศาสตร์ดังกล่าว (ที่ ศธ 0206.3/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดคุณภาพการศึกษา และสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความสามารถ และสมรรถนะ ที่เหมาะสม ได้ตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศดังกล่าว สมควรกำหนดให้มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ดำรงตำแหน่งครู ได้มีการสั่งสมความชำนาญและมีความเชี่ยวชาญ ในการจัดการเรียนการสอน มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) และมาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ก.ค.ศ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครู มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะในเรื่องเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งครู หรือตำแหน่งครู ในวิทยฐานะที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันต้องมีชั่วโมงการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในตำแหน่งนั้นๆ โดยในชั่วโมงการปฏิบัติงานต้องการชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง ทั้งนี้ต้องมีชั่วโมงสอนชั้นต่ำตามที่ กคศ.กำหนดด้วย

จากความจำเป็นและความสำคัญดังกล่าวจึงจำเป็นต้องที่หน่วยงานต้นสังกัดและผู้เกี่ยวข้องต้องร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหา พัฒนาครู และสร้างความมั่นใจให้ครูในการจัดการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน การสนับสนุนการพัฒนาความสามารถของครูโดยเครือข่ายครู และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้บทบาทความเป็นมืออาชีพของครูเพิ่มขึ้นและส่งผลให้ครูสามารถค้นพบความต้องการของนักเรียนได้ (Richard DuFour, 2004) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ที่ได้มีการนำเสนออย่างกว้างขวางทั้งในและต่างประเทศ (DuFour ; & Eaker, 1998; Hord, 2003 ; วิจารย์ พานิช, 2555) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นแนวทางการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่น่าสนใจยิ่งในยุคปัจจุบัน แนวคิดนี้ได้ประยุกต์มาจากแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่พัฒนาต่อมาเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) การพัฒนาครูด้วยหลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนี้ได้แพร่ขยายไปทั่วทั้งในประเทศแคนาดา สหรัฐอเมริกา และประเทศอื่น ๆ ในยุโรป ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศ โดยมีกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของวิชาชีพครูที่ทำงานร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญและการทำงานร่วมกันของครู ด้วยเหตุผลดังกล่าวชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงเป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำด้วยตนเอง เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอน โดยชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบ 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ เช่น การแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิง วิพากษ์วิจารณ์ การสะท้อนผล และร่วมมือรวมพลังในการปฏิบัติงาน และส่วนที่เป็นผลลัพธ์ที่คาดหวัง คือ การเป็นครูมืออาชีพที่มุ่งสู่ผลประโยชน์ซึ่งเป็นการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและสามารถวางแผน ออกแบบกำหนดกิจกรรมการแก้ปัญหาหรือพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนได้

เวลา

ใช้เวลา 90 นาที

บทบาทของผู้เข้ารับการอบรม

1. ศึกษาเอกสารความรู้
2. ฟังบรรยายพิเศษจากวิทยากร
3. ฝึกปฏิบัติกิจกรรมตามใบงาน

กิจกรรม

กิจกรรม	เนื้อหา	รูปแบบ	เวลา	สื่อประกอบ
ศึกษากระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1. บรรยาย 2. ศึกษาเอกสาร	30 นาที	1. เอกสารประกอบ บรรยาย (Power Point) 2. ใบความรู้
วางแผน ออกแบบกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		1. ฝึกปฏิบัติ	30 นาที	1. ใบงาน
อภิปราย		อภิปรายผลตามใบงาน	30 นาที	1. ใบงาน

วิธีการประเมินผล หน่วยที่ 2

เกณฑ์ผ่านการประเมิน

คุณภาพของผลงาน ผู้เข้ารับการอบรมต้องได้รับการตัดสินคุณภาพในระดับดีขึ้นไปทุกรายการ

รายการประเมิน	ปรับปรุง	พอใช้	ดี	ดีมาก
ความถูกต้องของผลงาน	วิเคราะห์ได้ถูกต้อง ไม่เกิน 4 ข้อ	วิเคราะห์ได้ถูกต้อง ไม่เกิน 5-6 ข้อ	วิเคราะห์ได้ถูกต้อง ไม่เกิน 7-8 ข้อ	วิเคราะห์ได้ถูกต้อง ไม่เกิน 9-10 ข้อ
ความสมเหตุสมผล	อธิบายได้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนด ไม่เกิน 4 ข้อ	อธิบายได้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนด 5-6 ข้อ	อธิบายได้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนด 7-8 ข้อ	อธิบายได้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนด 9-10 ข้อ

ใบความรู้ที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพหรือ PLC มีวรรณกรรมทางการศึกษาจากการวิจัยหรือโครงการศึกษาต่างๆ สามารถ เรียบเรียงสรุปเป็นความหมายของ PLC ได้ดังนี้

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

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

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

กล่าวโดยสรุป PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และภารกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีมเรียนรู้ที่ครูเป็นผู้มีส่วนร่วม และผู้บริหารแบบผู้ดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน

2. ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2553 : 133-136) ได้สรุปลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนี้

1. เป็นเครื่องมือสำหรับให้ครูรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) ทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับปฏิบัติการเรียนรู้ เป็นการปฏิรูปที่เกิดจากภายใน คือ ครูร่วมกันดำเนินการ เพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ ดำเนินคู่ขนานและเสริมแรงกัน ทั้งจากภายในและจากภายนอก

2. เป็นเครื่องมือให้ครูเป็นผู้ลงมือกระทำ ปลดปล่อยครูออกจาก ความสัมพันธ์ เชิงอำนาจสู่ ความสัมพันธ์แนวราบเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่การศึกษา รวมทั้งการรวมตัว กันของครูในการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นำประสบการณ์การจัดการเรียนรู้ เช่น แบบ PBL และ นวัตกรรมอื่น ๆ ที่ตนทดลอง มา แลกเปลี่ยนแบ่งปันกันเกิดการสร้างความรู้ หรือยกระดับความรู้ใน การทำงานที่ จากประสบการณ์ตรง และ จากการเทียบเคียงกับทฤษฎีที่คนศึกษา และเผยแพร่ไว้

3. เป็นเครื่องมือที่จะช่วยนำไปสู่การตั้งโจทย์และทำวิจัยในชั้นเรียน ที่ทรงพลังและ สร้างสรรค์ ช่วยใน การออกแบบวิธีวิทยา การวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลผลงานวิจัย และการสังเคราะห์ออกมาเป็น ความรู้ใหม่ ที่เชื่อมโยงกับบริบท ความเป็นจริงของสังคมไทย ของ วงการศึกษาไทย เป็นผลงานวิจัยในชั้นเรียน ที่ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะข้อมูลในชั้นเรียนเท่านั้น แต่จะเชื่อมโยงสู่ชีวิตจริงของผู้คนที่เป็บริบทของการเรียนรู้ ของนักเรียนและการทำหน้าที่ครู

4. เป็นการรวมกลุ่มบุคคลที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็นที่แต่ละคนให้ ความสนใจเกี่ยวกับการ พัฒนาทางการศึกษาที่เชื่อว่าเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ (Powerful Tool) ที่ทำให้การสื่อความหมาย ระหว่างกลุ่มบุคคลที่มีเป้าหมายเดียวกันพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้จนเกิดการ สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกระบวนการ ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน ของนักรการศึกษาที่มีการดำเนินการภายใต้วงจรของการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อให้เกิดการสืบเสาะแสวงหาความรู้ และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง

DuFour ; & Eaker (1998 : 25) กล่าวถึง ลักษณะชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ของโรงเรียนมี องค์ประกอบ 5 ประการ คือ 1) มีค่านิยมร่วมกัน 2) มีเป้าหมายสู่การเรียนรู้ของนักเรียน 3) มีการร่วมมือร่วม พลัง 4) มีการชี้แนะการปฏิบัติ 5) มีการสะท้อนผลการปฏิบัติ โดยองค์ประกอบเหล่านี้ไม่มีลักษณะที่เป็นลำดับ ชั้น (Hierarchy) แต่เป็นลักษณะที่แบ่งแยกให้เห็น ความแตกต่างของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ออกจาก ลักษณะทางวัฒนธรรมของโรงเรียนแบบอื่นๆ

Stoll blat Louis (Toby. 2011 : 30 ; citing Stoll and Louis. 2006) กล่าวถึงลักษณะของชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพครู ว่าครูมีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันบทบาทของการ เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) ที่ปรึกษา (Advisor) หรือผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ซึ่งได้นำไปสู่การชี้แนะ การปฏิบัติให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาการสอน และความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนด้วย นอกจากนี้ ยังได้มีการพูดคุยสนทนากันที่สะท้อนผลการปฏิบัติงาน การสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนทำให้ครู สามารถตรวจสอบคุณภาพการปฏิบัติงานของครูได้ รวมทั้งทำให้เกิด ความเข้าใจในกระบวนการสอน และผลผลิตของการสอน และการเรียนรู้ของนักเรียน

Roberts bag Pruitt (Toby. 2011 : 38 ; citing Roberts and Pruitt. 2009) ก็กล่าวถึงไปในทำนองเดียวกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นลักษณะของการมีปฏิสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องระหว่างครูกับครู ในการปฏิบัติงานการสอน รวมทั้งการเรียนรู้ของครูและ นักเรียน สำหรับในระดับนานาชาติเป็นที่ยอมรับกันว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นลักษณะของกลุ่มคนที่มีการแลกเปลี่ยนและพูดคุยสอบถามเชิงวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน รวมทั้งการสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และความร่วมมือรวมพลังกันปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวกันของครูในลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสืบค้นร่วมกัน โดยร่วมกัน ปรับเปลี่ยนทิศทางและการลงมือกระทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดจากภายใน คือ ครู ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการกระทำที่สะท้อนให้เห็นถึงการสร้างสรรค์งานของครูเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันความรู้ผ่านการร่วมมือรวมพลังกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

3. องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในบริบทสถานศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอ ดังนี้

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 โดยสมาชิกมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก รวมทั้งการให้และรับข้อมูล

Martin M. (2011) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

- 1) การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (Shared values and vision) สมาชิกในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน
- 2) การร่วมกันรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ (Collective responsibility for learning)
- 3) การสืบสอบเพื่อสะท้อนผลเชิงวิชาชีพ (Reflective professional inquiry) การพูดคุยสนทนากันระหว่างสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญ นักการศึกษาและผู้บริหาร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อสะท้อน ผลการปฏิบัติรวมทั้งร่วมกัน เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การ

พัฒนาองค์การเกิดได้ดีขึ้น ซึ่งการสะท้อนผลและการชี้แนะ การปฏิบัติจะเป็นเครื่องมือหรือกลไกในการ ทบทวนประเด็นพื้นฐาน สำคัญที่จะก่อให้เกิดผลทางบวกต่อ การพัฒนาคุณภาพการจัดการองค์กร

4) การร่วมมือรวมพลังเป็นทีม (Collaboration) ชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพให้ความสำคัญกับการ ร่วมมือรวมพลังโดยการร่วมมือรวมพลังนี้จะต้องเป็นการร่วมมือรวม พลังของบุคลากรในภาพรวมทั้งหมดของ องค์กร และสิ่งสำคัญของการร่วมมือรวมพลังในชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การดำเนินกิจกรรมเพื่อมุ่ง ไปสู่ความสำเร็จภายใต้เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้การร่วมมือรวมพลังจะให้ ความสำคัญกับความรู้สึกร่วมกันที่พหุอาศัย ซึ่งกันและกันของสมาชิกในชุมชนระหว่างการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และ

5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) การเตรียมพร้อมในด้านการสนับสนุนให้บุคลากร หรือสมาชิกในชุมชนได้มีโอกาสสังเกต การปฏิบัติงาน วิพากษ์วิจารณ์และสะท้อนการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้เปรียบเทียบมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษาหรือ สมศ. และมาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ สพฐ. เกี่ยวกับการ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ซึ่งพบว่าการจัดการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญกับชุมชนการเรียนรู้ทั้งในระดับ ครูผู้สอน และระดับผู้เรียน ซึ่งมีหลักการและแนวทางคล้าย ๆ กัน สรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพตาม กรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย

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

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในระดับสถานศึกษา หรือ ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ นำเสนอเป็น องค์ประกอบของ PLC ที่มาจากข้อมูลที่รวบรวมและ วิเคราะห์จากเอกสารทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ นำเสนอเป็น 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบทสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมที่มาร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุน ชุมชนนำเสนอ จากการสังเคราะห์แนวคิดต่างๆ และรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) วิสัยทัศน์ร่วมเป็นการมองเห็นภาพ เป้าหมาย ทิศทาง เส้นทาง และสิ่งที่จะเกิดขึ้นจริง เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อน PLC ที่มีทิศทางร่วมกัน โดยมีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพร่วมกัน (Sergiovanni, 1994) คือ พัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นภาพความสำเร็จที่มุ่งหวังในการนำทางร่วมกัน (Hord, 1997) อาจเป็นการมองเริ่มจากผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่

มี วิสัยทัศน์ทำหน้าที่เหนี่ยวนำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิสัยทัศน์นั้นร่วมกัน หรือการมองเห็นจากแต่ละปัจเจกที่มี วิสัยทัศน์เห็นในสิ่งเดียวกัน วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ (4 Shared) มีรายละเอียดสำคัญ ดังนี้

1) การเห็นภาพและทิศทางร่วม (Shared Vision) จากภาพความเชื่อมโยงให้เห็นภาพ ความสำเร็จร่วมกันถึงทิศทางสำคัญของการทำงานแบบมอง “เห็นภาพเดียวกัน” (Hord, 1997 ; Hargreaves, 2003)

2) เป้าหมายร่วม (Shared Goals) เป็นทั้งเป้าหมายปลายทาง ระหว่างทาง และเป้าหมาย ชีวิตของสมาชิกแต่ละคนที่ สัมพันธ์กันกับเป้าหมายร่วมของชุมชนการเรียนรู้ฯ ซึ่งเป็นความเชื่อมโยงให้เห็นถึง ทิศทางและเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะเป้าหมายสำคัญคือพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hargreaves, 2003; Schmoker, 2004; DuFour, 2006)

3) คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเห็นทั้งภาพเป้าหมาย และที่สำคัญเมื่อเห็นภาพ ความเชื่อมโยงแล้ว ภาพดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงานจนเชื่อมโยงเป็น ความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของผู้สมาชิกใน PLC จนเกิดเป็นพันธะสัญญาาร่วมกัน ร่วมกันหลอม รวมเป็น “คุณค่าร่วม” ซึ่งเป็นชุมพลังสำคัญที่จะเกิดพลัง ในการไหลรวมกันทำงานในเชิงอุดมการณ์ทาง วิชาชีพร่วมกัน (Hord, 1997; DuFour, 2006; Hargreaves, 2003)

4) ภารกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายร่วม รวมถึงการ เรียนรู้ของครูในทุก ๆ ภารกิจ สิ่งสำคัญคือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งการเรียนรู้ของผู้ เรียนเป็นหัวใจสำคัญ (Hord, 1997) โดยการเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อศิษย์ร่วมกันของ ครู (Louis & Kruse, 1995; Senge, 2000; DuFour, 2006)

องค์ประกอบที่ 2 ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) ทีมร่วมแรงร่วมใจ เป็น การพัฒนามาจากกลุ่มที่ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน รวมกันด้วยใจ จนเกิดเจตจำนงในการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ บรรลุผลที่การเรียนรู้ของผู้เรียน (Louis, Kruse, & Marks, 1996) การเรียนรู้ของทีม และการเรียนรู้ของครู บนพื้นฐานงานที่มี ลักษณะต้องมีการคิดร่วมกัน วางแผนร่วมกัน ความเข้าใจร่วมกัน ข้อตกลงร่วมกัน การ ตัดสินใจร่วมกัน แนวปฏิบัติร่วมกัน การประเมินผลร่วมกัน และการรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์ที่งาน จริงถือเป็นโจทย์ร่วม (Hargreaves, 2003; Stoll & Louis, 2007) ให้เห็นและรู้เหตุปัจจัย กลไกในการทำงาน ซึ่งกันและกัน แบบละวางตัวตนให้มากที่สุด (There's no I in team) (DuFour, 2006) จนเห็นและรู้ ความสามารถของแต่ละคนร่วมกัน เห็นและรับรู้ถึงความรู้สึกร่วมกันในการทำงานจนเกิด ประสบการณ์หรือ ความสามารถในการทำงาน และพลังในการร่วมเรียนรู้ ร่วมพัฒนาบนพื้นฐานของพันธะร่วมกันที่เน้นความ สมัคใจ และการสื่อสารที่มีคุณภาพบนพื้นฐานการรับฟังและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตามการที่ PLC เน้นการขับเคลื่อน ด้วยการทำงานแบบทีมร่วมแรงร่วมใจ ที่ทำให้ลงมือทำและเรียนรู้ ไปด้วยกันด้วยใจ

อย่างสร้างสรรค์ต่อเนื่องนั้นซึ่งมีลักษณะพิเศษของการรวมตัวที่เหนียวแน่นจากภายใน นั่นคือการเป็น ภัลยามมิตร ทำให้เกิดทีมใน PLC อยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์ ที่ต่างช่วยเหลือเกื้อกูล ดูแลซึ่งกัน จึงทำให้การทำงานเต็มไปด้วยบรรยากาศที่มีความสุข ไม่นัดเดี้ยว (Sergiovanni, 1994; Fullan, 1999) ซึ่งรูปแบบของ ทีมจะมีเป็นเช่นไรนั้นขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์ หรือพันธกิจในการดำเนินการของชุมชนการเรียนรู้ เช่น ทีมร่วม สอน ทีมเรียนรู้และกลุ่มเรียนรู้ เป็นต้น (วิจารณ์ พานิช, 2554; Olivier & Hipp, 2006; Little & McLaughlin, 1993)

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

1) ภาวะผู้นำ ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วมเป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกใน PLC เกิดการ เรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ (Kotter & Cohen, 2002) จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อน PLC ได้โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงาน อย่างตระหนักรู้ และใส่ใจให้ความสำคัญกับ ผู้ร่วมงานทุก ๆ คน (Olivier & Hipp, 2006) จนเป็นแบบที่มีพลังเหนียวนำไปให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานด้วยกัน อย่างวิสัยทัศน์ร่วม (Hargreaves, 2003) รวมถึงการนำแบบไม่นำ โดยทำ หน้าที่ผู้สนับสนุนและเปิดโอกาสให้สมาชิกเติบโตด้วยการสร้างความเป็นผู้นำร่วม ผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิด การนำร่วมดังกล่าวควรมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ใน ความรู้สึกของผู้อื่นได้ การตระหนักรู้ในตนเอง ความเมตตา กรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน การโค้ช ผู้ร่วมงานได้ การสร้างมนทัศน์ การมีวิสัยทัศน์การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น (Thompson, Gregg, & Niska, 2004)

2) ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิก PLC ด้วยการกระจายอำนาจ เพิ่มพลัง อำนาจ ซึ่งกันและกันให้สมาชิก มีภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น จนเกิดเป็น “ผู้นำร่วมของครู” (Hargreaves, 2003) ในการขับเคลื่อน PLC มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยยึดหลักแนวทางบริหาร จัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำหรือ ครูทำหน้าที่เป็น “ประธาน” เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ไม่ใช่ “กรรม” หรือ ผู้ถูกกระทำและผู้ ถูกให้กระทำ (วิจารณ์ พานิช, 2554) ซึ่งผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออก ด้วยความเต็มใจ อิสระปราศจากอำนาจครอบงำที่ขาดความเคารพ ในวิชาชีพ แต่ยึดถือปฏิบัติร่วมกันใน PLC นั่นคือ “อำนาจทาง วิชาชีพ” (Hargreaves, 2003) เป็นอำนาจเชิงคุณธรรมที่มีข้อปฏิบัติที่มาจากเกณฑ์และ มาตรฐานที่เห็นพ้องตรงกันหรือกำหนดร่วมกันเพื่อยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันของผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งหลาย ใน PLC (Thompson et al., 2004)

กล่าวโดยสรุปคือ ภาวะผู้นำร่วมดังที่กล่าวมามีหัวใจสำคัญคือนำการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงตนเองของแต่ละคนทั้งสมาชิก และผู้นำโดยตำแหน่งเมื่อใดที่บุคคลนั้นเกิดการเรียนรู้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตจนเกิดพลังการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ความสุขในวิชาชีพของตนเองและผู้อื่น ภาวะผู้นำร่วมจะเกิดผลต่อความเป็น PLC

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

1) การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ หัวใจสำคัญการเรียนรู้ บนพื้นฐานประสบการณ์ตรงในงานที่ลงมือปฏิบัติจริง ร่วมกันของสมาชิกจะมีสัดส่วนการเรียนรู้มากกว่าการอบรมจากหน่วยงาน ภายนอก อ้างถึงแนวคิดของ Dale (1969) แนวคิดกรวยประสบการณ์ (Cone of Experience) ยืนยันอย่างสอดคล้องว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการเรียนรู้ได้มากที่สุด ด้วยบริบท PLC ที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม (Sergiovanni, 1994) จึงทำให้การเรียนรู้จากโจทย์และสถานการณ์ที่ครูจะต้องจัดการเรียนรู้ที่ยืดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการร่วมเห็น ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ (Dufour, 2006) ทำให้บรรยากาศการพัฒนาวิชาชีพของครูรู้สึก ไม่น่าเบื่อ คอยสะท้อนการเรียนรู้และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันที่ใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น สะท้อนการเรียนรู้ สนทนา การเรียนรู้ สืบเสาะแสวงหา การสร้างนวัตกรรม ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ การคิดเชิงระบบ การสร้างองค์ความรู้ การเรียนรู้ บนความเข้าใจการทำงานของสมอง และการจัดการความรู้เป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553; Stoll & Louis, 2007)

2) การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรือวุฒิภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์โดยมีนัยสำคัญคือ การเรียนรู้ตนเอง การรู้จักตนเองของครู เพื่อที่จะเข้าใจมิติของผู้เรียนที่มากกว่าความรู้ แต่เป็นมิติของความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจธรรมชาติตนเองแล้ว จึงสามารถมองเห็นธรรมชาติของ ศิษย์ตนเองอย่างถ่องแท้ จนสามารถสอนหรือจัดการเรียนรู้โดยยึดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญได้ รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน (Hargreaves, 2003) ที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟัง การใคร่ครวญ เป็นต้น จิตที่สามารถเรียนรู้และเป็นครู ได้อย่างแท้จริงนั้นจะเป็นจิตที่เต็มไปด้วยความรัก ความเมตตา การกรุณา และความอ่อนน้อม เห็นศิษย์เป็นครู เห็นตนเองเป็นผู้เรียนรู้ มีพลังเรียนรู้ในทุกสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้อย่างไร้ใคร่ครวญ และการฝึกสติเป็นต้น (สุรพล ธรรมมรดี และคณะ, 2553)

กล่าวโดยสรุปการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพของ PLC นั้นมีหัวใจสำคัญคือการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีความสุขของทีมเรียนรู้ เป็นบรรยากาศที่เปิดพื้นที่การเรียนรู้แบบนาตนเอง ของครูเพื่อการ

เปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและวิชาชีพ อย่างต่อเนื่องเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่ 5 ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) กลุ่มคนที่อยู่ร่วมโดยมีวิถีและวัฒนธรรมการอยู่ร่วมกันในชุมชน มีคุณลักษณะคือ มุ่งเน้นความเป็นชุมชนแห่งความสุข สุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกันที่มีลักษณะวัฒนธรรมแบบ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ที่ทุกคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ และเป็นพื้นที่ให้ความรู้สึก ปลอดภัย หรือปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน บนพื้นฐานความไว้วางใจ เคารพซึ่งกันและกัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทรเป็นพลังเชิงคุณธรรม คุณงามความดีที่สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตน เพื่อวิชาชีพโดยมีเจตคติเชิงบวกต่อการศึกษาศึกษาและผู้เรียนสอดคล้องกับ Sergiovanni (1994) ที่ว่า PLC เป็นกลุ่มที่มีวิถีสัมพันธ์ต่อกัน เป็นกลุ่มที่เหนียวแน่นจากภายใน ใช้ความเป็นกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน ทำให้ลดความโดดเดี่ยวระหว่าง ปฏิบัติงานสอนของครู เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพ และชีวิต มีความศรัทธาร่วม อยู่ร่วมกันแบบ “สังฆะ” ถือศีล หรือ หลักปฏิบัติร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นชุมชนที่ยึดหลักวินัยเชิงบวก เชื่อมโยงการพัฒนา PLC ไปกับวิถีชีวิตตนเองและวิถีชีวิตชุมชนอันเป็นพื้นฐานสำคัญของ สังคมฐานการพึ่งพาตนเอง (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีบรรยากาศของ “วัฒนธรรมแบบเปิดเผย” ทุกคนมีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นของตน เป็นวิถีแห่งอิสรภาพ ยืดความสามารถ และสร้างพื้นที่ปลอดภัยใช้อำนาจกดดัน (Boyd, 1992) ดังกล่าวนี้อาจขยายกรอบให้กว้างขวางออกไปจนถึงเครือข่ายที่สัมพันธ์ กับชุมชนต่อไป

องค์ประกอบที่ 6 โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างที่สนับสนุนการก่อเกิดและคงอยู่ของ PLC มีลักษณะ ดังนี้ ลดความเป็นองค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ หันมาใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรทางวิชาการแทน และเป็นวัฒนธรรมที่ส่งเสริมวิสัยทัศน์การดำเนินการที่ต่อเนื่อง และมุ่งความยั่งยืน จัดปัจจัยเงื่อนไขสนับสนุนตามบริบทชุมชนมี โครงสร้างองค์การแบบไม่รวมศูนย์ (Sergiovanni, 1994) หรือ โครงสร้างการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้ง ระหว่างครูผู้ปฏิบัติงาน สอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง มีการบริหาร จัดการ และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก (Hord, 1997) การจัดสรรปัจจัยสนับสนุนให้เอื้อต่อการดำเนินการของ PLC เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญ กำลังใจ ข้อมูลสารสนเทศและอื่นๆ ที่ตามความจำเป็นและบริบท ของแต่ละชุมชน (Boyd, 1992) โดยเฉพาะการเอาใจใส่สิ่งแวดล้อม ให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สุรพล ธรรมร่มดี และคณะ, 2553) มีรูปแบบการ สื่อสารด้วยใจ เปิดกว้างให้พื้นที่อิสระในการ สร้างสรรค์ของชุมชน เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความ แตกแยก และมีระบบ สารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ (Eastwood & Louis, 1992)

กล่าวโดยสรุปทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC ในบริบท สถานศึกษา กล่าวคือ เอกลักษณะสำคัญของความเป็น PLC แสดงให้เห็นว่าความเป็น PLC จะทำให้ความเป็น “องค์กร” หรือ “โรงเรียน” มีความหมายที่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของ PLC ด้วยกลยุทธ์การสร้าง

ความร่วมมือที่ยึดเหนี่ยวกันด้วยวิสัยทัศน์ร่วมมุ่งการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และชุมชน กัลยาณมิตร แสดงถึงการรวมพลังของครูและนักการศึกษา ที่เป็นผู้นำร่วมกันทำงานร่วมกัน แบบทีมร่วมแรงร่วมใจ มุ่งเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ ภายใต้โครงสร้างอำนาจทางวิชาชีพ และอำนาจเชิงคุณธรรม ที่มาจากการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมนา ร่วมพัฒนาของครูผู้บริหาร นักการศึกษาภายใน PLC ที่ส่งถึงผู้เกี่ยวข้องต่อไป

4. แนวทางการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

นีออน พินประดิษฐ์ และคณะ (2551) กล่าวว่า การเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องดำเนินโดยยึดหลักการที่ว่า การศึกษาและการเรียนรู้เป็นกลไกสำคัญต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนาการเรียนรู้ อันจะส่งผลต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดมาตรฐานด้านการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาไว้ดังนี้

- 1) การสร้างและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา
- 2) การ กำกับติดตามและประเมินผล
- 3) การสนับสนุนผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การสรุปลงความรู้ที่จำเป็นและ
- 5) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้

กัมพล ไชยพันธ์ (2554) ให้แนวทางในการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพไว้ว่า ควรมีการกำหนดนโยบายชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูที่ชัดเจน รมรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ หากจุดเริ่มต้นในชุมชน จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน สร้างความสนใจในวงกว้าง พัฒนาบุคลากรที่จะเป็นผู้ดำเนินงาน วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการ จัดทำแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน วิเคราะห์ศักยภาพของหุ้นส่วน ดำเนินการตามแผนกิจกรรม ติดตามประเมินผลประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน สร้างเครือข่าย และหามาตรการในการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ

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

สรุปได้ว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กร ต้องทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการขับเคลื่อนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกคน

5. ปัจจัยสนับสนุนความเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

วิจารณ์ พานิช (2555 : 187 - 190) กล่าวถึงเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับรากถึงโคน โดยปัจจัยที่สำคัญคือต้องมีการเปลี่ยนแปลง ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงปณิธานความมุ่งมั่นขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงการสอบ
3. การเปลี่ยนแปลงปฏิภพการศึกษากิจการ หรือการดำเนินการเมื่อมีนักเรียนเรียนล้าหลัง
4. เปลี่ยนแปลงการทำงานของครู
5. เปลี่ยนวัฒนธรรมของโรงเรียน

Forde ;& et al (2006 : 19 – 24) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ต้องการโอกาสสำหรับครู ในการประชุม พบปะหารือ และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ลักษณะเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้โดยการสนับสนุนจากโครงสร้างภายในในการจัดสรรเวลา จัดพื้นที่สำหรับการพบปะหารือ และทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้การเข้าถึง ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญการเป็น เครื่องมือสำคัญสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยใช้วิธีการที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การประชุมปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นทางการ การเยี่ยม ชั้นเรียนโดยผู้เชี่ยวชาญ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สารสนเทศและแนวคิดใหม่ ๆ ระหว่างครูด้วยกัน

นอกจากนี้ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ และความ ต้องการของผู้บริหารโรงเรียนต่อการสนับสนุนการพัฒนาครูรายบุคคล และ การเรียนรู้ร่วมกัน โดยเน้น บทบาทของผู้บริหารในการเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติและสร้างศรัทธา ความเชื่อ ของครูก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผล ต่อการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพให้บรรลุเป้าหมาย (Forde and others. 2006 : 29)

Veugelers ;& O'Hair (2005 : 34) กล่าวไว้ว่า ความมีเสรีภาพของโรงเรียน (School Autonomy) หรือความมีอิสรภาพในการกำหนดชี้้นำตนเอง (Self – determination) ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนในส่วนที่สัมพันธ์ภายในและภายนอกโรงเรียนเป็นลักษณะ ที่มีความสำคัญมากขององค์กรระดับ โรงเรียน แม้ว่าจะงานวิจัยที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยส่วนใหญ่จะมุ่งศึกษาผลของการเสริมสร้าง พลังอำนาจครู แต่การควบคุมการตัดสินใจในระดับ โรงเรียนอาจจะมีอิทธิพลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ด้วยเช่นกัน

Lima (2001 : 22) กล่าวไว้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพโดยส่วนใหญ่จะมีกลไก ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการสำหรับขัดเกลาทางสังคมให้กับสมาชิกใหม่เกี่ยวกับบรรทัดฐานทางองค์กร เนื่องจาก

โรงเรียนมักจะไม่มีการอย่างเป็นทางการในการขัดเกลาหรือสร้างบรรทัดฐานขององค์กร และผู้บริหารมักให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ ซึ่งส่งผลให้ครูใหม่เรียนรู้วิธีที่จะแก้ปัญหาจากครูที่มีประสบการณ์หรือครูที่อยู่ในโรงเรียนมาก่อน ดังนั้น การมีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เข้มแข็งจะสามารถทำให้เกิดความร่วมมือและคุณภาพในการสอนของครูได้ นอกจากนี้ครูที่มีประสบการณ์ในบรรยากาศ และวัฒนธรรมของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพ และการจัดฝึกอบรมให้กับครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การสร้างโอกาส ให้ครู พบปะหารือกัน และทำงานร่วมกันทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ การสนับสนุนของผู้บริหารโรงเรียน การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครู การเสริมสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพขึ้นได้ในโรงเรียน การเสริมสร้างพลังอำนาจ ครูในการที่จะสามารถเข้าร่วมและมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจระดับโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครูถือเป็นกลไกการขัดเกลาทางสังคมให้กับบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

6. ประโยชน์ของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา

S.M. Hord. (1997) ได้ทำการสังเคราะห์รายงานการวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีการจัดตั้งชุมชนแห่งวิชาชีพ โดยใช้คำถามว่า โรงเรียนดังกล่าวมีผลลัพธ์อะไรบ้างที่แตกต่างไปจากโรงเรียนทั่วไปที่ไม่มีชุมชนแห่งวิชาชีพ และถ้าแตกต่างแล้วจะมีผลดีต่อครูผู้สอนและต่อนักเรียนอย่างไรบ้าง ได้ผลสรุปเป็นประเด็นย่อยๆ ดังนี้

6.1 ประโยชน์ต่อครูผู้สอน

- ลดความรู้สึกโดดเดี่ยวในงานสอนของครูลง
 - เพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อพันธกิจและเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น โดยเพิ่มความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติให้บรรลุพันธกิจอย่างแท้จริง
 - รู้สึกว่าต้องร่วมกันรับผิดชอบต่อการพัฒนาการโดยรวมของนักเรียน และร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มต่อผลสำเร็จของนักเรียน
 - รู้สึกเกิดสิ่งๆ ที่เรียกว่า “พลังการเรียนรู้ (Powerful learning)” ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติการสอนในชั้นเรียนของตนมีผลดียิ่งขึ้น กล่าวคือ มีการค้นพบความรู้และความเชื่อใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับวิธีการสอนและตัวผู้เรียนซึ่งตนไม่เคยสังเกตหรือสนใจมาก่อน
 - เข้าใจในด้านเนื้อหาสาระที่ต้องทำการสอนได้แตกฉานยิ่งขึ้น และรู้ว่าตนเองควรแสดงบทบาทและพฤติกรรมการสอนอย่างไร จึงจะช่วยให้เด็กเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดตามเกณฑ์ที่คาดหวัง
 - รับทราบข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ที่จำเป็นต่อวิชาชีพได้อย่างกว้างขวางและรวดเร็วขึ้น
- ส่งผลดีต่อการปรับปรุงพัฒนางานวิชาชีพของตนได้ตลอดเวลา ครูเกิดแรงบันดาลใจที่จะสร้างแรง

บันดาลใจต่อการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนต่อไป

- เพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานสูงขึ้น และลดอัตราการลาหยุดงานน้อยลง
- มีความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนวิธีสอน ให้สอดคล้องกับลักษณะผู้เรียนได้อย่างเด่นชัด และรวดเร็วกว่าที่พบในโรงเรียนแบบเก่า
- มีความผูกพันที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ให้ปรากฏอย่างเด่นชัดและยั่งยืน
- มีความประสงค์ที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ต่อปัจจัยพื้นฐานด้าน

ต่างๆ

6.2 ประโยชน์ต่อนักเรียน

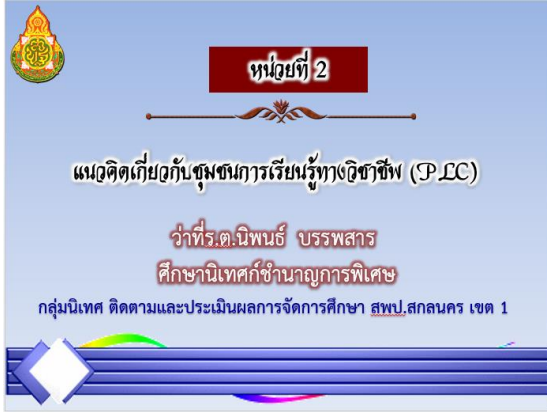
- ลดอัตราการตกซ้ำชั้น และจำนวนชั้นเรียนที่ต้องเลื่อนหรือชะลอการสอนให้น้อยลง
- อัตราการขาดเรียนลดลง
- มีผลการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเด่นชัด ปรากฏให้เห็นทั่วไปโดยเฉพาะในแทบทุกโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก
- มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และวิชาการอ่านที่สูงขึ้นอย่างเด่นชัด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

กล่าวโดยสรุป ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเรียนรู้จากการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกันเพื่อทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ร่วมกันวางเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และตรวจสอบ สะท้อนผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและผลที่เกิดขึ้นโดยรวมผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การวิพากษ์วิจารณ์ การทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมพลัง โดยมุ่งเน้นและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม โดยมีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ประการดังนี้ 1) มีเป้าหมายร่วมกันในการจัดการเรียนรู้/การพัฒนาผู้เรียนให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน้างาน/สถานการณ์จริงของชั้นเรียน 3) ทุกฝ่ายเกี่ยวข้องร่วมเรียนรู้และรวมพลัง/หนุนเสริมให้เกิดการสร้างความรู้เปลี่ยนแปลงตามเป้าหมาย 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 เป็นการสร้างความเชื่อมั่นในผลของวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ

ผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนเรียนรู้ และกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอย่างเต็มที่ (เรวดี ชัยเชาวรัตน์, 2558) คุณลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ยังต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 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) การร่วมมือรวมพลัง (Collaboration) และ 5) การสนับสนุนการจัดลำดับโครงสร้างและความสัมพันธ์ของบุคลากร (Supportive conditions structural arrangements and collegial relationships) (Hord, Roussin & Sommers, 2009)

เอกสารประกอบการบรรยาย (Power Point)

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



Slide 1

แนวคิดการจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) สพฐ.

กระทรวงศึกษาธิการ **ประกาศนโยบายให้ PLC เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาครูทั้งระบบ**

หลักเกณฑ์หนังสือ ศส0206/ว 21 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (ว21/2560)
- การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูต้องมีชั่วโมง PLC ในชั่วโมงปฏิบัติงานในแต่ละปีไม่น้อยกว่า 50 ชั่วโมง

หลักเกณฑ์หนังสือ ศส0206/ว 22 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 (ว22/2560)
- ครูต้องเข้ารับการพัฒนาศักยภาพที่สถาบันครูพัฒนารับรองต่อเมืองทุกปีจะไม่น้อยกว่า 12-20 ชั่วโมง ต่อเนื่อง 5 ปี ต้องมีชั่วโมงพัฒนา 100 ชั่วโมง แต่หากภายใน 5 ปี ชั่วโมงพัฒนาไม่ครบ 100 ชม. สามารถนำชั่วโมงการมีส่วนร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่วนที่เกิน 50 ชั่วโมงในแต่ละปี นับรวมเป็นจำนวนชั่วโมงการพัฒนาได้

Slide 2

PLC ในการพัฒนาครูเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในสังกัด สพฐ.



ความหมายของ PLC

PLC หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำ และร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรสู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิกในชุมชน



Slide 3

วัตถุประสงค์ PLC

1. เพื่อเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้เกิดการร่วมมือ ร่วมพลังของทุกฝ่ายในการพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพของผู้เรียน
3. เพื่อให้เกิดการพัฒนาวชิชาชีพครูด้วยการพัฒนาผู้เรียน
4. เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงาน
5. เพื่อให้ได้แนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

ในกลุ่ม PLC ถือว่าทุกคนคือคนเชี่ยวชาญในงานนั้น จึงเรียนรู้ร่วมกันได้

Slide 4

ความเชื่อของ PLC

ยอมรับว่า การสอนและการปฏิบัติงานของครูมีผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ยอมรับหลักการที่ว่า การเรียนรู้ของครู คือ การเรียนรู้ของผู้เรียน




Slide 5

ความเชื่อของ PLC

ยอมรับว่า ครูมีความแตกต่างกัน

ยอมรับว่า การสอนบางครั้งก็ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ และสัมพันธ์ภาพแบบกัลยาณมิตร






หากต้องการให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีขั้นตอน และ **คุณลักษณะในการพัฒนาวิชาชีพ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ**

Slide 6

เอกสารประกอบการบรรยาย (Power Point)

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

หลักการของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



หลักการที่ 1 มั่นใจว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้
(A focus on learning)

หลักการที่ 2 วัฒนธรรมแห่งการร่วมมือ
(A culture of collaboration)

หลักการที่ 3 เน้นที่ผลลัพธ์
(A focus of results)

Slide 7

การแบ่งระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ระดับสถานศึกษา	ระดับเครือข่าย	ระดับชาติ
<ul style="list-style-type: none"> • ระดับผู้เรียน • ระดับผู้ประกอบการ • ระดับการเรียนรู้ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน • กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู 	<ul style="list-style-type: none"> • เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่าย PLC ของชาติ เพื่อขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพ โดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ฝึกกำลังร่วมกับนักมหาวิทยาลัย ภายใต การสนับสนุนของรัฐ
• เพื่อพัฒนาผู้รับบริการระดับสถานศึกษา	• เพื่อพัฒนาจัดการเรียนการสอน/หลักสูตร ในภาพรวม	• เพื่อพัฒนาวิชาชีพในระดับนโยบาย

Slide 8

องค์ประกอบสำคัญของ PLC



1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ care และ Share



Slide 9

องค์ประกอบสำคัญของ PLC

3. ภาวะผู้นำร่วม หมายถึง การทำ PLC ต้องมีผู้นำและผู้ตามในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
4. ภัยลามมิตร หมายถึง เป็นเพื่อนร่วมวิชาชีพ เดิมเต็มส่วนที่ขาดของแต่ละคน



Slide 10

องค์ประกอบสำคัญของ PLC

5. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย
6. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน



Slide 11

คุณ PLC มีวิธีการทำงาน(กระบวนการ)

1. ต้องมีการรวมกลุ่ม และกลุ่มนั้นต้องมีลักษณะคล้ายๆกัน เช่น
 - 1.1 จัดกลุ่มครูที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในระดับชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูที่สอนวิชา/กลุ่มสาระเดียวกันในช่วงชั้นเดียวกัน
 - กลุ่มครูตามลักษณะงาน
- 1.2 จำนวนสมาชิก 6-8 คน (โรงเรียน : ผู้บริหาร/ศึกษานิเทศก์ หมุนเวียนเข้าร่วมทุกกลุ่ม)
- 1.3. ระยะเวลา 2-3 ชม.ต่อสัปดาห์ ตลอดหนึ่งปีการศึกษา กำหนดเป็นชั่วโมงชัดเจนจะดีมาก

Slide 12

เอกสารประกอบการบรรยาย (Power Point)

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

คุณ PLC มีวิธีการทำงาน(กระบวนการ)

1.4 จัดชั่วโมงอยู่ในภาระการสอนของครู/ภาระงาน เพื่อให้ไม่ให้ครูถือว่าเป็นภาระเพิ่มขึ้น

1.5. การจัด PLC โดยใช้ ICT ในการเข้ากลุ่มระหว่างการดำเนินการ

2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

2.1 ผู้อำนวยการความสะดวก

- รักษาระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก
- ควบคุมประเด็นการพูดคุย
- ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

Slide 13

คุณ PLC มีวิธีการทำงาน(กระบวนการ)

2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน

Open เปิดใจรับและให้ care และ Share เน้นกัลยาณมิตร ไม่ใช่สังการ

2.3 ผู้บันทึก สรุปประเด็นการสนทนาและแนวทางแก้ปัญหา พร้อมบันทึก Logbook

Slide 14

คุณ PLC มีวิธีการทำงาน(กระบวนการ)

2. บทบาทของบุคคลในการทำ PLC

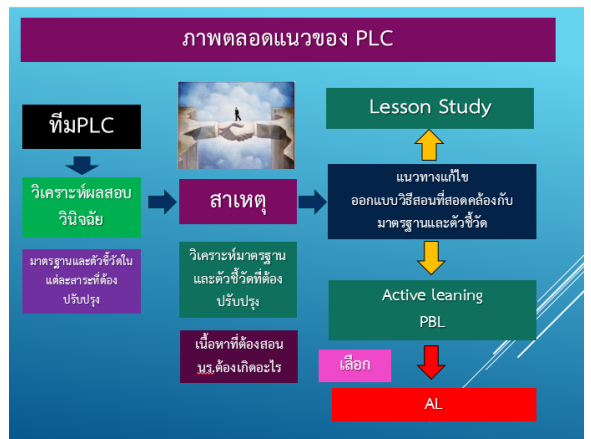
2.2 สมาชิก

- เปิดใจรับฟัง และเสนอความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- รับแนวทางไปปฏิบัติและนำผลมาเสนอ พร้อมต่อยอด

ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการ นำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน

Open เปิดใจรับและให้ care และ Share เน้นกัลยาณมิตร ไม่ใช่สังการ

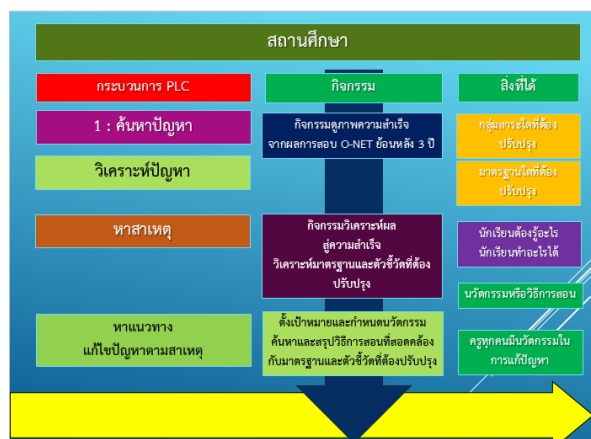
Slide 15



Slide 16



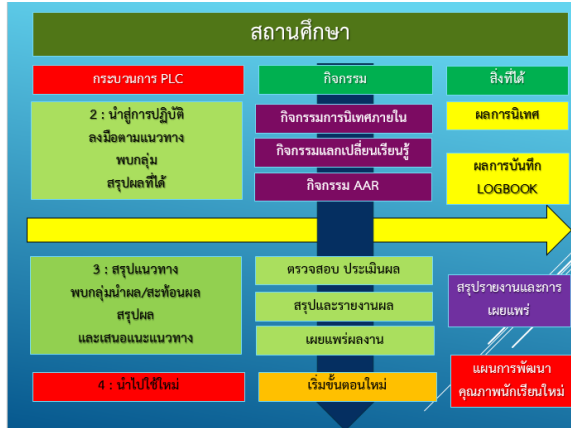
Slide 17



Slide 18

เอกสารประกอบการบรรยาย (Power Point)

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)



Slide 19



Slide 20

ใบงานที่ 2

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

ชื่อ-สกุล..... สพป./สพม..... เลขที่.....

คำชี้แจง ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำกิจกรรมดังต่อไปนี้

1. ผู้เข้าอบรมแต่ละคนคิดปัญหาด้านการเรียนการสอนในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบมาให้ได้มากที่สุด
2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมรวมกลุ่ม ๆ ละ 6-8 คน จากนั้นแต่ละกลุ่มคัดเลือก ประธาน รองประธาน เลขานุการกลุ่ม และนำปัญหาด้านการเรียนการสอนในรายวิชาที่สอนจากข้อ 1 มานำเสนอกกลุ่ม
3. ให้ผู้เข้าอบรมในแต่ละกลุ่มนำปัญหาทั้งหมดของกลุ่มมาจัดเรียงลำดับตามความเร่งด่วน และช่วยกันเลือกปัญหาเร่งด่วนลำดับที่ 1 มารวมกันวางแผน กำหนดแนวทางแก้ปัญหา พร้อมทั้งนำเสนอในรูปแบบของแผนผังความคิด Mind Map

