

สิทธิชัย วิชัยดิษฐ
จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์
สรรชัย หนองตรุด
จิรวุฒิ พงษ์โสภณ

ความสัมพันธ์ ความกล้า ปัญาร่วม

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู





ก่อการครู
ครูบัณฑิตใจ จุดไฟการศึกษารุ่นใหม่

ความสัมพันธ์ • ความกล้า • ปัญญา ร่วม ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

โครงการผู้นำแห่งอนาคต : สานพลังเครือข่ายผู้นำร่วมสร้างสุข

พิมพ์ครั้งแรก กรกฎาคม 2563 จำนวน 1,000 เล่ม

พิมพ์ที่ : บริษัท ภาพพิมพ์ จำกัด

ข้อมูลบรรณานุกรมของสำนักหอสมุดแห่งชาติ

ความสัมพันธ์ - ความกล้า - ปัญญา ร่วม : ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู. -- นครปฐม : โครงการผู้นำแห่งอนาคต
คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2563.
120 หน้า.

371.1

ISBN 978-616-488-099-3

สงวนลิขสิทธิ์โดยโครงการผู้นำแห่งอนาคต © 2563

ผู้เขียน : สิริชัย วิชัยดิษฐ์ และคณะ

ที่ปรึกษา : รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี / อริษฐาน์ คงทรัพย์

ประสานงานการผลิต : ทัศนวิฐ ทองรอด

ออกแบบปก : วนา ภูษิตาศัย

ออกแบบรูปเล่ม : ชนพูนุก สืบปิ่นกัน

จัดพิมพ์โดย : โครงการผู้นำแห่งอนาคต : สานพลังเครือข่ายผู้นำร่วมสร้างสุข

คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

999 อาคารประชาสัมพันธ์อุทิศ ชั้นที่ 4

ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม 73170

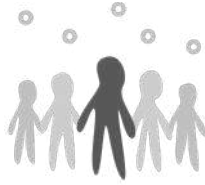
โทรศัพท์ 0-2441-5222

โทรสาร 0-2441-5223

collectiveiff@gmail.com

www.leadershipforfuture.com

Facebook : โครงการผู้นำแห่งอนาคต Leadership for the Future, ก่อการครู



ก่อการศิรั

ครูบ้านตาดใจ จุดไฟการเขียนรู้

ผู้นำแห่งอนาคต

LEADERSHIP FOR THE FUTURE

ETHICAL • COLLECTIVE • TRANSFORMATIVE



สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ



สารบัญ

ความสัมพันธ์ • ความกล้า • ปัญหาร่วม
ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู

บทที่ 1

ครูไม่ควรโดดเดี่ยว :

PLC คือ สังคมแห่ง 14 PLC ที่ไม่ใช่แค่การประชุม
การเรียนรู้ร่วมกัน

บทที่ 2

การเรียนรู้

ร่วมกันมักเป็นไป

โดยธรรมชาติและ

ความต้องการ

จากภายใน

20 การแบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ

23 การแบ่งปันที่เกิดจากความต้องการภายใน

บทที่ 3

หัวใจของ PLC คือการเปิดพื้นที่ ปลอดภัย

- 27 การเรียนรู้ครูจําบวีย :
เมื่อความแตกต่างคือจุดแข็งของการเรียนรู้
- 28 เครื่องมือสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน
- 42 ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ชวนครูออกจากพื้นที่แห่งความกลัว
มาสู่พื้นที่แห่งการแบ่งปัน
- 42 พื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เติบโตกำลังใจซึ่งกันและกัน
- 44 ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพากรุลา้าที่จะทดลอง
- 45 “การสร้างพื้นที่ปลอดภัยร่วมกัน” เกิดขึ้นได้อย่างไร

บทที่ 4

PLC คือการสร้าง ปัญญาร่วม ของครูนักปฏิบัติ

- 55 บริบทของโรงเรียนเป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมาย
ของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 59 การสร้างปัญญาร่วมของครูในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

บทที่ 5

PLC คือ ผู้คนที่ หัวใจเดียวกัน

- 64 ก่อการครูฝั่งธนฯ : ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
ที่รวมครูจากหลายโรงเรียนร่วมกับขับเคลื่อนการศึกษา
- 65 ก้าวแรก : ค้นหาแรงจูงใจภายในตนเองและวางเป้าหมายของกลุ่ม
- 68 ก้าวที่สอง : ทำใจยกให้ชัด ให้เห็นการปฏิบัติ เห็นเครื่องมือ
- 72 ก้าวที่สาม : สื่อสารและแบ่งปันสู่สาธารณะ
- 75 ก้าวที่ต่อเนื่อง : เดินบนทางของตัวเองและให้ PLC เป็นพื้นที่ในการ
เติบโต

บทที่ 6

PLC คือ การขับเคลื่อน ทางการศึกษา จากภายในตัวครู สู่สาธารณะ

- 79 Each One Teach One ผลิตกับเรียนเปลี่ยนกันสอน :
สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ของครู โดยครู เพื่อครู
- 85 Each One Teach One ครั้งที่ 2
- 89 “โฮมเอียนเวียนสอน” ขับเคลื่อนต่อสร้างพลังเครือข่าย
ครูศรีสะเกษและคุนภักก่อการอีสาน
- 98 ชวนสานต่อคลื่นพลัง “โฮมเอียนเวียนสอน Reunion”
เครือข่ายครูศรีสะเกษและคุนภักก่อการอีสาน
- 103 ครูเพื่อนครูเพื่อครู : انعคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ
เพื่อการเติบโตร่วมกัน
- 105 ก่อการครูกาฬสินธุ์ : ดินค้ำน้ำชุ่ม ED
การรวมตัวของเครือข่ายจิตอาสาร่วมพัฒนาการศึกษาในพื้นที่

บทที่ 7

ข้อเสนอแนะ เชิงนโยบาย

- 114 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ကုန်ပစ္စည်း
အမျိုးအစား

အမျိုးအစား

အမျိုးအစား

คำนำผู้จัดพิมพ์

“โครงการผู้นำแห่งอนาคต” เป็นโครงการภายใต้การดำเนินงานของ คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งโครงการฯ มีเป้าหมายหลักคือการหนุนเสริมกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมให้มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนบนฐานสุขภาวะทางปัญญา

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าว ในระยะเวลาที่ผ่านมาโครงการฯ ได้จัดเวทีอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่กลุ่มบุคลากรทางการศึกษาจากทั่วประเทศภายใต้ “โครงการก่อการครู : คุรุบันดาลใจ จุดไฟการเรียนรู้” เพื่อพัฒนาศักยภาพครูในฐานะผู้นำทางการศึกษา โดยเชื่อว่าคุรุคือกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับฐานรากซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างพลเมืองที่มีคุณภาพและสังคมที่มีสุขภาวะทางปัญญาในระยะยาว

หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือสรุปบทเรียนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูเป็นผลผลิตจากโครงการวิจัย “การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ” ซึ่งได้มุ่งศึกษาการก่อตัวของเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ที่เกิดขึ้น โดยมีพื้นที่เวทีก่อการครูเป็นจุดเชื่อมโยงสำคัญ หนังสือได้เสนอข้อค้นพบของปัจจัยที่ทำให้เกิดการก่อตัวของเครือข่ายไว้หลายแง่มุมในมิติที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นเรื่องราวและประเด็นที่หลากหลายบนเส้นทางของการเรียนรู้ร่วมกันนี้ โดยจุดมุ่งหมายสำคัญเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร รวมถึงนำไปสู่การขับเคลื่อนทางสังคม ซึ่งในขณะเดียวกันได้ก่อเกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้และการหล่อหลอมกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมวิชาชีพภายในเครือข่ายที่เกิดขึ้น

โครงการฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทเรียนจากหนังสือเล่มนี้จะสามารถช่วยจุดประกายหรือเป็นแบบอย่างของการก่อร่างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่แตกต่างจากเดิม เพื่อให้เครือข่ายการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเปี่ยมไปด้วยมิตรจิตจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและนำไปสู่การบรรลุจุดมุ่งหมายที่หวังต่อไป

โครงการผู้นำแห่งอนาคต
คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คำนิยม

ผมชอบหนังสือเล่มนี้ตั้งแต่หน้าแรก ๆ แล้ว ตั้งแต่ตอนที่พูดว่า “ชุมชนไม่ได้มีแต่ประชุม” มาจนถึงการ “แชร์และเชื่อม” ความรู้ของครู กระทั่งเรื่องการสร้าง “พื้นที่ปลอดภัย” ของการเคารพ อ่อนน้อม และเชื่อมั่นวางใจกันเพื่อให้ครูของเราเรียนรู้วิธีที่จะปล่อย “ของ” และเรียนรู้ร่วมกันที่เป็นหัวใจของ Professional Learning Community

ใครควรอ่านหนังสือเล่มนี้มากที่สุด

ผู้เขียนอภิปรายข้อเสนอเชิงนโยบายของการ “ให้พื้นที่” ครูเช่นเดียวกับในวงก่อการครูแบบนี้ไว้บ้าง และวางทางเชื่อมไปสู่ผลต่อผู้เรียนในอนาคต ผมไม่มีข้อขัดข้องใด ๆ เลย เพียงแคคิดว่าถ้าหนังสือดี ๆ เต็มไปด้วยถ้อยคำที่สร้างทั้งแรงบันดาลใจและให้แนวทางง่าย ๆ ไม่รุงรัง จากปากและจากใจของครูที่มาร่วมกระบวนการเล่มนี้ ถูกพาไปสู่การรับรู้ทั้งของครูและคนเรียนเป็นครูคงพิเศษมาก เพราะบางทีแรงบันดาลใจจะช่วยให้ทุกคนที่ได้อ่านสามารถ “สร้างพื้นที่” ให้กันและกันเองได้ไม่ต้องรอผู้มีอำนาจที่ไหนมา “ให้” พื้นที่แก่เรา ห้องเรียนและโรงเรียนมีพื้นที่แห่งความเป็นอิสระให้แก่ครูเสมอ อยู่ที่ใจที่ใฝ่เรียนรู้ของครูจะช่วยให้เห็นและช่วยกันสร้างพื้นที่แบบนี้กันให้ได้มาก ๆ อย่งไร

และหนังสือเล่มนี้ก็ “ให้ใจ” ไว้มากเกินพอ ขอเพียงให้ถ้อยคำดี ๆ เหล่านี้ถูกสื่อถึงครูของเราผ่านช่องทางสารพัดในยุคนี้ก็น่าจะช่วยให้ทั้งพลังใจและพลังการทำงานร่วมกันได้ต่อไป

เพราะครูเป็นอาชีพที่แปลก เป็นอาชีพที่ต้องการ “ทุนจิตใจ” สูงมาก ยิ่งสูงเท่าไรก็ยิ่งเป็นผู้ “ให้” แก่เด็ก ๆ ได้มากเท่านั้น ครูจึงเป็นอาชีพที่ต้อง “เติมใจให้กัน” อยู่เสมออย่าให้ขาด

และหนังสือเล่มนี้ที่ชี้แก่นแท้ของ PLC ก็ได้ทำหน้าที่ทิ้งถอดความรู้และ “เติมใจ” ให้ครูแล้วโดยสมบูรณ์

อมรรวิช์ นาคทรพรพ

24 พฤษภาคม 2563

คำนำผู้เขียน

ท่านผู้อ่านที่เป็นครูคงจะจดจำความรู้สึกของการยืนหน้าห้องเรียนครั้งแรกในชีวิตได้ ความคาดหวังของเรากับความคาดหวังของนักเรียนตัดกัน ณ จุดที่สร้างความกดดันให้กับตัวคุณครูที่สุด เราอาจถามตัวเองว่าทั้งหมดที่เตรียมมาเพียงพอที่จะทำให้การสอนในครั้งนี้ประสบความสำเร็จหรือยัง เราจะสามารถสร้างประสบการณ์ที่น่าประทับใจให้กับนักเรียนได้หรือไม่ เราจะรู้ได้อย่างไรว่าเราทำสำเร็จ และถ้าเราทำไม่สำเร็จ เราจะแก้ปัญหาอย่างไร

ที่เป็นเช่นนี้ เพราะว่าการทำงานในฐานะครูเป็นวิชาชีพที่มีความซับซ้อน และต้องอาศัยทั้งความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจ นักเรียนที่มีความแตกต่างหลากหลายในชั้นเรียน มีคุณลักษณะ ความถนัดและความพร้อมในการเรียนแตกต่างกัน การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ การช่วยเหลือผู้เรียน และการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงต้องเหมาะสมกับบริบทหน้างานของคุณครูมากที่สุด คงจะดีไม่น้อยถ้าครูไม่ต้องทำทั้งหมดนี้คนเดียวอย่างโดดเดี่ยว แต่มีเพื่อนช่วยแลกเปลี่ยนความคิด แบ่งปันประสบการณ์ และร่วมออกแบบการเรียนรู้ไปด้วยกัน การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงเป็นจุดหมายสำคัญที่เชื่อมคุณครูนักปฏิบัติที่มีความตั้งใจเดียวกัน มาร่วมกันทำงานให้เกิดผลกับการเรียนรู้ของผู้เรียนสูงสุด

หนังสือเล่มนี้เป็นการเรียบเรียงผลการศึกษาโครงการวิจัย “การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู” ที่เกิดขึ้นในโครงการ “ก่อการครู” ซึ่งเป็นโครงการภายใต้การดำเนินงานของคณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) การเกิดขึ้นของชุมชนการเรียนรู้ดังกล่าวเป็นไปโดยธรรมชาติ ไม่ได้มีการกำหนดข้อบังคับหรือแนวปฏิบัติใด ๆ ให้คุณครูต้องทำตาม หากแต่เกิดจากความต้องการภายในที่นำไปสู่การรวมกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนการศึกษาทั้งในระดับชั้นเรียน โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และสู่พื้นที่สาธารณะ ข้อค้นพบจากปรากฏการณ์นี้ จึงน่าจะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการและการกำหนดนโยบายในอนาคต

ผู้เขียนตั้งใจเรียบเรียงเนื้อหาในหนังสือเล่มนี้ โดยแสดงให้เห็นการก่อเกิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู จากความต้องการภายในตัวครูสู่การขับเคลื่อนการศึกษาสังคมภายนอก ตั้งแต่การให้ความหมายและความสำคัญของชุมชน

การเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูในบทที่ 1 ครูไม่ควรโดดเดี่ยว : PLC คือ สังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเองและองค์กรและนำเสนอกระบวนการรวมกลุ่มหรือสร้างเครือข่ายของครูในบทที่ 2 การเรียนรู้ร่วมกันมักเป็นไปโดยธรรมชาติและความต้องการจากภายใน จากนั้นจะนำเสนอจุดเริ่มต้นที่สำคัญในการก่อร่างสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในบทที่ 3 หัวใจของ PLC คือ การเปิดพื้นที่ปลอดภัย และจะลงลึกมากขึ้นถึงความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้ที่มีลักษณะเฉพาะตัวเนื่องจากเป็นความรู้ที่มาจากการสะท้อนคิดผลการลงมือปฏิบัติในบทที่ 4 PLC คือ การสร้างปัญญาาร่วมของครุณักปฏิบัติ

การนำเสนอใน 4 บทแรกเป็นการขับเคลื่อนการเรียนรู้จากตัวครูเองไปจนถึงการสร้างความร่วมมือและเกิดชุมชนการเรียนรู้ระดับโรงเรียน ส่วนใน 3 บทหลังจะเป็นการขับเคลื่อนที่ออกสู่สังคมภายนอกมากขึ้นจนถึงข้อเสนอเชิงนโยบาย โดยบทที่ 5 PLC คือผู้คนที่มีความตั้งใจเดียวกัน จะนำเสนอการรวมกลุ่มของคุณครูต่างโรงเรียนที่คิดใฝ่พัฒนาการเรียนรู้ร่วมกัน นำไปสู่การวางแผนและลงมือปฏิบัติ แลกเปลี่ยน แบ่งปันให้กับเพื่อนครูโดยทั่วไป จากนั้นบทที่ 6 PLC คือ การขับเคลื่อนการศึกษาภายในสู่ภายนอก จะแสดงถึงการขับเคลื่อนทางการศึกษาในรูปแบบของ “ก่อการครูภูมิภาค” ซึ่งเป็นการเชื่อมร้อยคุณครูในภูมิภาคไม่จำกัดสังกัดหรือระดับชั้น รวมถึงผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ มาเรียนรู้และแบ่งปันแนวคิดร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตร และในบทสุดท้ายบทที่ 7 ข้อเสนอเชิงนโยบาย เป็นการสรุปแนวคิดรวบยอดจากผลการศึกษาและสิ่งที่ควรคำนึงถึงเมื่อจะสร้างนโยบายทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู โดยหวังว่าจะเป็นประโยชน์กับนักนโยบายในการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูต่อไป

ขอขอบคุณโครงการผู้นำแห่งอนาคตและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่สนับสนุนการวิจัยและการจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้และขอขอบคุณคุณครูในโครงการก่อการครูทุกท่านที่ให้ข้อมูลและเป็นแรงบันดาลใจให้เรายังมีความหวังกับระบบการศึกษา รวมถึงแสดงให้เห็นว่าการศึกษาเปลี่ยนแปลงได้เริ่มที่ตัวเราเอง

คณะผู้เขียน



บทที่ 1

ครูไม่ควรโดดเดี่ยว : PLC คือ สังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน

คำว่า PLC อาจกลายเป็นคำทั่วไปที่คุณครูคุ้นเคยในความหมายที่ใกล้เคียงกับคำว่า “การประชุมครู” โดยมีกิริยาเป็นการนั่งล้อมวงกันที่โต๊ะประชุมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ พูดคุยอัปเดตความคืบหน้าของงานต่าง ๆ เรื่องแจ้งจากผู้บริหาร หรือยกประเด็นนักเรียนบางคนที่มีปัญหามาพูดคุยกัน วงประชุม PLC นี้อาจจบลงด้วยการมอบหมายงานให้ครูบางคนไปทำต่อ หรือมีแนวทางแก้ปัญหาสำหรับนักเรียนที่เป็นประเด็น จากนั้นก็นับเวลาว่าเราประชุมกันก็ชั่วโมงแล้ว ถ่ายภาพเป็นหลักฐาน เพื่อนำไปลง Logbook

ถ้าเป็นเช่นนั้นแล้ว PLC ในแง่มุมนี้คงไม่ต่างอะไรกับการประชุมกลุ่มสาระวิชาที่ต้องดำเนินการอยู่แล้วในโรงเรียน เวลาที่คุณครูพูดถึง PLC เราอาจจะได้ยินประโยคทำนองที่ว่า “เรามีชั่วโมง PLC กันทุกวันพุธช่วงเย็น” นั่นหมายถึงในช่วงเวลาอื่นเราไม่ได้มี PLC

แต่เมื่อลองคลี่ความหมายของคำ กลับพบว่า PLC เป็นตัวย่อ มาจากคำว่า Professional Learning Community คำนามหลักของคำนี้คือคำว่า Community ซึ่งหมายถึง “ชุมชน” ไม่ใช่ “การประชุม” แต่อย่างไร แม่นนอนว่า ชุมชนควรมีการประชุม แต่แก่นสาระหลักของการมี PLC อาจไม่ใช่การมี การประชุม แต่คือการก่อร่างสร้างชุมชนของผู้ที่มีหัวใจติดหัวใจเดียวกัน และมารวมกันเพื่อเป้าหมายบางอย่าง

PLC ที่ไม่ใช่แค่การประชุม

“ชุมชน” ในความหมายของ PLC คือ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Community) ดังนั้น การสร้างชุมชนนี้ขึ้นมา ปลายทางย่อมนำไปสู่การเรียนรู้ของสมาชิกในชุมชน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่สร้างขึ้นโดยการรวมกลุ่มของคุณครู จึงมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของคุณครู เพื่อให้สามารถเป็นครูที่ดีขึ้น เข้าใจเด็กมากขึ้น สอนเก่งขึ้น ดูแลนักเรียนได้ดีขึ้น สุดท้ายแล้ว การเรียนรู้ของคุณครูก็นำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนในที่สุด

ทั้งนี้ บรรดาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด PLC ต่างมีหลักคิดและเครื่องมือการทำงานร่วมที่คล้ายคลึงกัน นั่นคือการรวมกลุ่มของคนหรือบุคคลที่มีเจตย์หรือเป้าหมายร่วมของการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มีการปฏิสัมพันธ์และสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่ม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนและพัฒนาความรู้ โดยอาศัยการแบ่งปันประสบการณ์และความรู้ของแต่ละคน ดังนั้น คำสำคัญของการก่อสร้าง PLC จึงเป็นคำว่า ความสัมพันธ์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และการแบ่งปันแลกเปลี่ยน

จะเห็นได้จากข้อเขียนของ Sergioivanni หนึ่งในผู้นำทางความคิดเรื่องชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในเอกสารเรื่อง Building Community in Schools (1994) เสนอว่า โรงเรียนมีความเป็นชุมชนรูปแบบหนึ่งที่มีกลุ่มคนหลากหลาย ทั้งครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาที่ต่างต้องมีปฏิสัมพันธ์กันซึ่งกันและกันในชุมชน ดังนั้น การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพต้องมีเครื่องมือและพื้นที่ สำหรับการเพิ่ม “ปฏิสัมพันธ์” และลด “ความโดดเดี่ยว” ของมวลสมาชิกครูในโรงเรียนและทั้งหมดล้วนเป็นไปเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของนักเรียนหรืองานวิชาการของโรงเรียน

เช่นเดียวกับ Hiatt-Michael (2001) ที่เสนอว่า โรงเรียนเป็นองค์กรชุมชนรูปแบบหนึ่ง ซึ่งการเรียนรู้จะเป็นเครื่องมือของการพัฒนาโรงเรียน เขาได้เสนอว่า ภายใต้อาคารเรียนที่มีพันธกิจต่าง ๆ ครูแต่ละคนต่างก็มีความต้องการ



ระดับบุคคลที่หลากหลาย มีเป้าหมายที่จะบรรลุภารกิจในการจัดการเรียนรู้
โรงเรียนจึงเป็นระบบของความสัมพันธ์ชุมชนย่อยที่ต้องสร้างกลไกให้เกิด
การรวมพลังและทำงานร่วมกันด้วยพันธกิจร่วมคือการพัฒนาผู้เรียน ดังนั้น
PLC จึงเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ที่จะพ่วงองค์กรชุมชนนี้ไปบรรลุเป้าหมาย
ร่วมที่ทุกคนเกิดการเรียนรู้และบรรลุเป้าหมายระดับบุคคลและระดับองค์กร
โดยเน้นภาวะผู้นำและการเปิดพื้นที่ปลอดภัยให้ทุกคนสามารถมีส่วนร่วมใน
การตัดสินใจและใช้ประสบการณ์ร่วมอันหลากหลายของทุกคนมาแบ่งปันเพื่อ
การพัฒนางานไปในทิศทางเดียวกัน

เมื่อชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เกิดขึ้นแล้ว ครูจึง “เป็น” PLC และ
การนัดประชุมเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชุมชนนี้เท่านั้น

PLC เกิดขึ้นอย่างไรได้บ้าง

การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู มักมีการจัดการแบบเป็นวงจรร
หลวม ๆ เช่น การวางเป้าหมายหรือโจทย์สำคัญ (Issue) เรื่องใดเรื่องหนึ่ง
ร่วมกันโดยให้ความสำคัญกับมุมมองหรือการหาทิศทางร่วมที่จะพัฒนาไปสู่
เป้าหมายในการแก้ปัญหาการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้เรียนตามโจทย์หรือ
ประเด็นร่วมนั้น ๆ โดยอาศัยข้อมูลหรือทุนเดิม/ทรัพยากร/ประสบการณ์ที่ครู

มี (Data/Information & Resource) มาช่วยในการคิดตัดสินใจซึ่งอาจอาศัย เครื่องมือการสะท้อนประสบการณ์และการวิเคราะห์บทเรียนที่ผ่านมา

กิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้อาจไม่ได้มีเพียงการประชุม แต่เป็นการออกแบบการทำงานร่วมกันโดยมักจะเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ที่จัดการ ได้หรือการทดลองปฏิบัติการสอนหรือจัดการเรียนรู้ในกิจกรรมหนึ่ง ๆ ไปพร้อม ๆ กับสังเกตการเรียนรู้ร่วมกันของครู สิ่งสำคัญคือการสะท้อน ประสบการณ์ตนเองและร่วมกับเพื่อน ๆ หรือที่เรียกว่า “แชร์และเชื่อม” (Sharing & Connecting Knowledge) เพื่อขยายประสบการณ์และความรู้ของแต่ละคน ไปสู่ การสรุปบทเรียนให้กลายเป็นข้อค้นพบร่วม ที่สำคัญคือต้องตระหนักถึง ความหลากหลายและความยืดหยุ่นในการทำงานให้ทุกฝ่ายเติบโตไปบนเส้นทางการเรียนรู้ร่วมกัน Networking & Personal growth)

ดังนั้น เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้กิจกรรมในชุมชนดำเนินไปอย่างได้ผลคือ เครื่องมือเพื่อการสะท้อนตนเอง (Reflection) และการแบ่งปัน (Sharing) โดย สิ่งที่น่าสนใจคือ กระบวนการ PLC นั้นไม่มีสูตรหรือคำตอบในเครื่องมือใดเป็น หลักเครื่องมือเดียว ในระดับการทำงานโรงเรียนหรือเครือข่ายครูนั้นมักพบว่า กระบวนการและเครื่องมือ PLC ถูกนำไปพัฒนาและปรับใช้ รวมถึงสร้างใหม่ โดยผ่านกระบวนการของเครื่องมือวิจัยและพัฒนา (R&D) หรือการทำงานเชิง กระบวนการพัฒนาและเสริมพลังครู (Development & Empowerment)

อีกประเด็นหนึ่งคือเรื่องของ “ความต่อเนื่อง” Ubben และ Jensen (2001) เสนอว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้คือชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของ ความเจริญเติบโตก้าวหน้า มีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างต่อเนื่อง (Continuous Self-Renewal) เป็นเรื่องขององค์กรหรือชุมชนที่ไม่เคยอิม ตัว (Never Fully Arrive) ทั้งนี้ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้จำเป็นต้องให้ สมาชิกชุมชนได้พัฒนาชุดความคิดและการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องด้วย การแสวงหา สร้างพัฒนา จัดการ และนำความรู้ไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นระบบ

จะเห็นได้ว่า PLC เป็นมากกว่าการประชุมครู แต่เป็นวงของการแบ่งปัน และเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู อาชีพครูไม่ควรต้องอยู่อย่างโดดเดี่ยว และงานสอน

ไม่ควรอยู่แต่ในห้องแห่งความลับ

ในบทต่อ ๆ ไป จะขอนำเสนอรูปแบบและกระบวนการก่อสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเนื้อหาจะมาจากการถอดบทเรียนการขยายผลของครูแกนนำโครงการก่อการครูปีที่ 1 เป็นเรื่องราวที่นำเรียนรู้ว่าพวกเขาไปสร้างการขับเคลื่อนในเชิงพื้นที่ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูได้อย่างไร





ตอนที่ 2

การเรียนรู้ร่วมกันมักเป็นไปโดยธรรมชาติ และความต้องการจากภายใน

หลายครั้งที่เรามักได้ยินคำกล่าวของคุณครูหลังจากการเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ ว่า “มันก็ดีนะ แต่คงนำไปใช้จริงไม่ได้” เสียงลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของการอบรมครูกับบริบทการทำงานจริงที่โรงเรียนมีความแตกต่างกันมากเสียจนกระทั่งความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไม่สามารถถูกส่งผ่านไปสู่การปฏิบัติจริงในชั้นเรียนได้

หรือแม้แต่การแบ่งปันความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปสู่ครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน เมื่อคุณครูถูกถามว่าหลังจากไปฝึกอบรมมาได้ถ่ายทอดความรู้ให้กับคุณครูท่านอื่นหรือไม่ เรามักจะได้ยินคำตอบแบบรักษาน้ำใจว่าก็นำไปเล่าให้เพื่อนครูฟังว่าไปทำอะไรมาบ้าง ซึ่งแน่นอนว่ารายละเอียดต่าง ๆ คงถูกลดทอนไป ยิ่งถ้าความรู้นั้นยังไม่เคยถูกนำไปใช้จริงในชั้นเรียน การแบ่งปันบอกต่อคงเกิดขึ้นไม่ถ่ายนัก หรือคุณครูอาจไม่มั่นใจในความรู้เหล่านั้นมากนัก การขยายผลในพื้นที่ทำงานจริงจึงเป็นความท้าทายมาก

การเรียนรู้ร่วมกันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงจำเป็นต้องเกิดขึ้นในบริบทที่ต่างไปจากการทำงานในรูปแบบเดิม และต้องอาศัยความกระตือรือร้นของคุณครูมากขึ้น กล่าวคือ ครูต้องเป็นนักปฏิบัติที่หมั่นนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการเกิดประโยชน์จริงในการเรียนการสอนและเมื่อเรียนรู้จากการลงมือทำจริงแล้วต้องแบ่งปันให้ครูคนอื่น ๆ ได้ร่วมเรียนรู้ไปด้วย

การแบ่งปันความรู้ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ

เปรียบเทียบระหว่างการนำเสนอความรู้ใหม่ในเวทีสัมมนาในระดับชาติกับการนั่งลงพูดคุยเกี่ยวกับข้อค้นพบใหม่ในชั้นเรียนกับเพื่อนครูบนโต๊ะกินข้าวอย่างหลังย่อมเกิดขึ้นได้ง่ายกว่าและเป็นธรรมชาติกว่า สะท้อนให้เห็นถึงสิ่งสำคัญของกระบวนการแบ่งปันองค์ความรู้ นั่นคือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถ่ายทอดกับผู้รับความรู้และบรรยากาศของกระบวนการเรียนรู้

เมื่อสอบถามคุณครูที่เข้าร่วมโครงการก่อการครูปีที่ 1 ว่าพวกเขามีรูปแบบในการถ่ายทอดสิ่งที่เรียนรู้จากโครงการไปสู่เพื่อนครูได้อย่างไร คำตอบที่ได้มีดังนี้

- ยังไม่มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร้อยละ 10.71
- ใช้โอกาสพิเศษในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือวงสัมมนา) ร้อยละ 19.64
- ใช้ช่องทางที่เป็นทางการ (เช่น วงประชุมในโรงเรียนในกลุ่มสาระ) ร้อยละ 28.57
- ใช้ช่องทางออนไลน์ (เช่น กลุ่มไลน์ เฟซบุ๊ก) ในการสื่อสาร ปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความรู้ ร้อยละ 39.29
- ใช้ช่องทางที่ไม่เป็นทางการ (เช่น พุดคุย แลกเปลี่ยนกับเพื่อน) ร้อยละ 42.86

จากคำตอบของคุณครู เราพอจะสังเกตเห็นได้ว่า แนวโน้มที่คุณครูจะใช้วิธีการอย่างไม่เป็นทางการในการสื่อสารสิ่งที่เรียนรู้ไปสู่ครูคนอื่นนั้นมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากกว่าการสื่อสารอย่างเป็นทางการในการประชุม

เราสามารถมองประเด็นนี้ได้อีกแบบหนึ่งว่า “ความไม่เป็นทางการ” อาจไม่ได้เป็นตัวแปรที่ทำให้การแบ่งปันเกิดขึ้นได้ง่าย แต่ความไม่เป็นทางการนั้น ก่อให้เกิดบรรยากาศ “ที่เป็นมิตร” ที่เอื้อให้เกิด “พื้นที่ปลอดภัย” ในการพุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสิ่งนี้เองที่ทำให้การเรียนรู้ร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้





ที่น่าสนใจคือการสื่อสารผ่านสังคมออนไลน์ซึ่งเป็นช่องทางที่เข้าถึงได้ง่ายและเข้าถึงผู้คนในวงกว้าง ในปัจจุบันมี Facebook Page หรือ Group ที่เป็นพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเทคนิคการเรียนการสอนหลายกลุ่ม เช่น ครูปล่อยของ (เพื่อนพลเรียน) หรือ Inskru โดยวิธีการในการแบ่งปันคือการเล่าเรื่องชั้นเรียนของตนเองประกอบภาพถ่ายแล้วแบ่งปันกันในกลุ่มหรือในเพจ ซึ่งอาจมีการแชร์ต่อไปในผู้ที่มีความสนใจและอาจต่อเนื่องไปสู่การจัดเป็นงานอีเวนต์ที่คุณครูมาแบ่งปันวิธีสอนให้กับเพื่อนครูที่สนใจ

รูปแบบหรือช่องทางในการสร้างสรรค์ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงควรมีทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และทั้งภายในองค์กรหรือหน่วยย่อยของตนเอง รวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายภายนอก จึงเสริมให้วงจรแห่งการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การแบ่งปันที่เกิดจากความต้องการภายใน

เมื่อถามถึงเหตุผลของการแบ่งปันความรู้กับคุณครูในโครงการก่อการครู รุ่นที่ 1 หรืออีกนัยหนึ่งคือการตั้งคำถามว่าอะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ คำตอบที่แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านบุคคลมีความสำคัญที่สุดในการสร้างชุมชนทางวิชาชีพมีถึงร้อยละ 78.93 เช่น ตัวครูต้องใส่ใจปัญหาของนักเรียนและอยากแก้ไขปัญหานั้นจริง ๆ มีความเชื่อว่าปัญหามีทางออกหรือแก้ไขได้ นอกจากนี้ ตัวครูต้องเปิดใจที่จะเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น อาจมีพื้นที่หรือบรรยากาศที่เหมาะสมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น ความรู้สึกปลอดภัย ยอมรับไว้วางใจกัน มีแรงบันดาลใจหรืออุดมการณ์ร่วมกัน รวมถึงมีทักษะในการฟังและการสื่อสารกันอย่างสร้างสรรค์ และมีการนำเอาไอเดียไปทดลองประยุกต์ใช้และติดตามประเมินผล รวมทั้งการสร้างความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นต้น ซึ่งอาจต้องอาศัยการมีทีมงานที่รู้ใจและพร้อมเรียนรู้ไปด้วยกัน

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างการบริหาร เป็นคำตอบที่มีร้อยละ 11.66 โดยคุณครูเสนอว่า ผู้บริหารต้องมีความใส่ใจ เปิดกว้าง ให้โอกาส รับฟังปัญหา

ของครูและนักเรียน เพื่อนำไปสู่การหาทางร่วมกันแก้ไข รวมไปถึงการมีนโยบายที่เอื้อต่อการจัดพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการจัดสรรเวลาที่เหมาะสมสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียน สุดท้ายคือปัจจัยเสริมจากภายนอก ร้อยละ 10 เสนอว่าปัจจัยภายนอกเอื้อให้เกิดพื้นที่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น สื่อออนไลน์ พื้นที่กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยสนับสนุนจากทางชุมชนหรือแหล่งทุนต่าง ๆ หรือการมีเครือข่าย แหล่งองค์ความรู้ หรือผู้เชี่ยวชาญในแขนงต่างๆ มาแลกเปลี่ยนกัน

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ครูคิดว่าปัจจัยที่มีผลมากที่สุดในการสร้างชุมชนทางวิชาชีพ ไม่ใช่ปัจจัยภายนอกหรือโครงสร้างเชิงอำนาจ แต่เป็นปัจจัยภายในตัวครูเองที่เริ่มมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาศัยความร่วมมือ การแลกเปลี่ยนความรู้จากครูคนอื่น ๆ การที่ตัวครูเองพบเจอปัญหาต่าง ๆ หรือมีจุดเจ็บปวด (Pain Point) ที่คล้ายกัน และมีใจอยากที่จะเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหานั้น

ประกอบกับปัจจัยภายนอกคือ การจัดพื้นที่และกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสม (Facilitation) เพื่อให้ครูได้ทบทวน ตกผลึก และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันตั้งแต่การเห็นสภาพปัญหาพร้อม ได้วิเคราะห์ทำความเข้าใจสาเหตุหลัก ๆ ของปัญหาเหล่านั้น ไปจนถึงการสร้างสรรคแนวทางการแก้ไขปัญหา หรือสร้างนวัตกรรมต่าง ๆ ที่สามารถนำไปต่อยอดได้

ซึ่งการจะเกิดพื้นที่ดังกล่าวได้ต้องอาศัยปัจจัยแวดล้อมอีกหลายอย่าง เช่น การจับประเด็นปัญหาที่คมชัดและมีวิธีการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทำให้คุณครูมีใจอยากมาร่วมแลกเปลี่ยนในประเด็นนั้น ๆ รวมถึงการมีวิทยากรมีต้นทุนเชิงองค์ความรู้ และมีกระบวนการหรือกิจกรรมที่เหมาะสมที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้แบบปันในบรรยากาศที่ปลอดภัย เปี่ยมด้วยไมตรีจิต



ทั้งนี้ จากผลการศึกษานั้นมีข้อสังเกตที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ บรรยากาศ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ทรงพลังนั้นมักเกิดขึ้นนอกบริบทของโรงเรียน เช่น เกิดขึ้นใน Workshop หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ความเป็นไปได้ อย่างหนึ่ง คือการออกนอกบริบทของโรงเรียนทำให้ครูสามารถเป็นตัวของตัวเองได้มากขึ้น ได้ออกจากบริบทโครงสร้างอำนาจต่าง ๆ มาสู่บรรยากาศ การแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียม มีการให้และการรับอย่างไม่ผูกขาดบทบาท รวมถึงได้ใช้หัวใจความเป็นมนุษย์อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องติดกับบทบาทในโรงเรียน ทำให้คุณครูมีพลังที่จะนำสิ่งที่ได้เรียนรู้กลับไปใช้ในบริบทเดิมของตน

อย่างไรก็ดี แม้พื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นอกบริบทโรงเรียนจะมีความสำคัญ ในการเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงในตัวครู แต่ท้ายที่สุดปัจจัยที่จะเอื้อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในระยะยาวก็คือพื้นที่ภายในบริบทโรงเรียนของครูเอง หาก คุณครูและโรงเรียนสามารถสร้างพื้นที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ลดช่องว่างทางโครงสร้างอำนาจ และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกับทุกภาค ส่วน(เช่น ระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนหน่วยงาน อื่น ๆ) ก็น่าจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อทุก ๆ ฝ่ายอย่างยั่งยืน ที่สุด

บทที่ 3

หัวใจของ PLC คือ การเปิดพื้นที่ปลอดภัย

หากเราลองจินตนาการถึงคุณครูคนหนึ่งที่กำลังมีไฟอยากชวนเพื่อนครูในกลุ่มสาระฯ มาร่วมกันทำอะไรสักอย่างเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง และอยากแบ่งปันความรู้ที่ได้ไปอบรมมาซึ่งผ่านการทดลองใช้มาแล้ว เราคิดว่าครูคนนี้ต้องเริ่มต้นจากการทำสิ่งใด

หลายครั้งสิ่งที่ยากที่สุดในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่ที่การเริ่มต้นทำอย่างไรเราจึงจะสามารถสร้างความต้องการภายในให้เกิดขึ้นในกลุ่มครู และพร้อมจะเข้ามาร่วมทำงานด้วยกัน หรืออย่างน้อยคือทำอย่างไรจึงจะสร้างความพร้อมให้ครูสามารถรับฟังซึ่งกันและกันได้

กรณีศึกษาต่อไปนี้อาจช่วยให้เราเห็นภาพที่ชัดเจนขึ้น

การเรียนรู้ ครูข้ามวัย : เมื่อความแตกต่างคือจุดแข็งของการเรียนรู้

ครูสุรัสวดี นาคะวะรัง (ครูมินต์) ครูแกนนำก่อการครูรุ่นที่ 1 พยายามจะนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้จากการโครงการก่อการครูไปขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพในโรงเรียน โดยมีแรงบันดาลใจจากการแลกเปลี่ยนความคิดกับเพื่อนเครือข่ายก่อการครูที่สนใจขับเคลื่อนงานในระดับพื้นที่โรงเรียนด้วยกัน โดยต่างมองว่าแนวคิดการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของ “ครูข้ามวัย” ในโรงเรียนนั้นมีความหมาย โดยเฉพาะในกลุ่มหมวดสาระการเรียนรู้เดียวกัน ครูรุ่นใหม่ที่เพิ่งบรรจุเข้ามามีความรู้และเครื่องมือทันสมัย แต่อาจยังขาดประสบการณ์ความชำนาญ ซึ่งเป็นสิ่งที่ครูอาวุโสมีมากกว่า ทำอย่างไร

จะให้ครูต่างช่วงวัยนี้ได้สร้างการเรียนรู้และแบ่งปันประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เพราะหากสามารถสร้างการเรียนรู้ร่วมกันได้จะทำให้เกิดการส่งผ่านความรู้ และประสบการณ์ของครูต่างวัยเพื่อเป็นพลังเรียนรู้ของกันและกัน

ภายใต้มุมมองดังกล่าวทำให้ครูมินต์ซึ่งเป็นครูรุ่นน้องสุดของโรงเรียนลอง นำประสบการณ์ความรู้ที่ได้จากการเข้าร่วมโครงการก่อการครูไปขับเคลื่อน กระบวนการทำงาน PLC ในกลุ่ม “ครูแนะแนวของโรงเรียน” เพื่อสร้างพลัง การเรียนรู้และประสบการณ์ของครูต่างวัยจากทุนเดิมที่โรงเรียนมีอยู่ให้เข้ม แข็งและมีพลังยิ่งขึ้น

หลังจากที่ครูมินต์มีแนวคิดและความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงาน จึงได้เริ่มชวน เพื่อนครูในหมวดแนะแนวมาร่วมกันปรึกษาหารือ ซึ่งในตอนตั้งต้นเริ่มจาก การพูดคุยขอคำปรึกษาเป็นรายบุคคล อย่างไรก็ตาม ภายใต้บริบทและ บรรยากาศของโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ ทำให้การก่อตัวของชุมชนการ เรียนรู้ของครูไม่ได้เกิดขึ้นโดยง่าย ครูมินต์ได้หารือกับเพื่อนครูรุ่นพี่ในหมวด ที่จะเริ่มกิจกรรมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของเพื่อนครูด้วยกันอย่างไม่เป็น ทางการ ซึ่งได้วิเคราะห์เบื้องต้นว่าต้องเริ่มจากการพบปะพูดคุยที่ให้ครูได้พา ตัวเองออกจากภาระงานหรือข้อจำกัดต่าง ๆ มาสู่การแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้ที่ครูมีเพื่อเติมพลังใจและร่วมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อ พัฒนาผู้เรียน โดยชักชวนที่มงานจากสถาบันรามจิตติมาร่วมเป็นผู้อำนวยความสะดวกการจัดกระบวนการตั้งต้นดังกล่าว

เครื่องมือสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน

กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนครูแนะแนวครั้งที่ 1 เริ่มต้นขึ้นวันที่ 7 มีนาคม 2562 ณ ห้องพักรูหมวดแนะแนว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเปิดพื้นที่ ของการแลกเปลี่ยนความรู้สึกร่วมกัน เน้นการ “เปิดใจ ทลายกำแพง และ แบ่งปัน” ด้วยกิจกรรมวิเคราะห์ตัวเอง วิเคราะห์ผู้เรียนและค้นหาทิศทางร่วม เพื่อเปิดการเปิดใจทักการชุมชนการเรียนรู้ของครู

ในภาพรวมของกระบวนการพูดคุยแลกเปลี่ยนในกิจกรรมตั้งต้นที่โรงเรียน



มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ได้ดังนี้

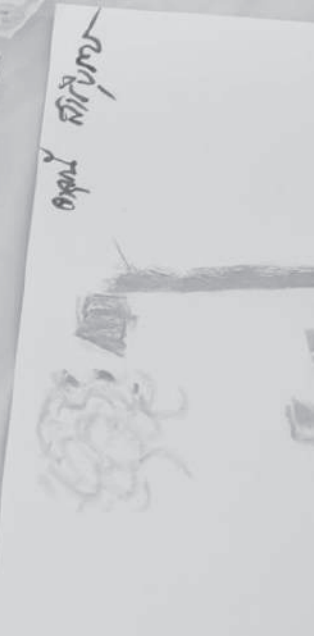
กิจกรรมที่ 1 “มองตัว มองเพื่อน” โดยใช้การวาดภาพเพื่อการพักหายใจ จักกันในแง่มุมมองและประสบการณ์ต่าง ๆ ในเบื้องต้น

กิจกรรมที่ 2 “เด็กเปลี่ยนชีวิตครู” โดยให้ครูแต่ละคนทบทวนว่า นักเรียนหรือลูกศิษย์ที่ครูคิดว่าได้สร้างการเปลี่ยนแปลงในความรู้สึกหรือวิถีคิดของครู ผ่านการวาดภาพในโจทย์ “ลูกศิษย์เปลี่ยนครู” พร้อมกระบวนการแลกเปลี่ยน โดยเล่าเหตุการณ์ หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นที่ลูกศิษย์คนสำคัญนั้น ๆ ได้ส่งผลต่อมุมมองความรู้สึกหรือชีวิตความเป็นครู ซึ่งในภาพรวมส่วนใหญ่ครูจะเล่าถึงเด็กที่มีสภาพปัญหาความพร้อมในการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น เด็กออทิสติก เด็กที่มีภาวะอารมณ์สองขั้ว (Bipolar) เด็กที่มีแนวโน้มสู่เสี่ยงทั้งในแง่พฤติกรรมและการเรียนรู้ ซึ่งครูแต่ละคนได้ไปมีบทบาทในการช่วยเหลือในบทบาทต่าง ๆ เช่น กรณีที่ครูท่านหนึ่ง เล่าว่า

“มีเด็กคนหนึ่งเป็นเด็กมีอารมณ์รุนแรง ซึ่งตอนแรกก็ไม่ได้เอะใจ แต่เราทราบจากพ่อเขามาเล่าให้ฟัง หมอวินิจฉัยบอกเป็นไบโพลาร์ เด็กเคี้ยวกรีดเคี้ยว อาละวาด ตอนแรกก็ไม่มีใครรู้ แต่พ่อหมอวินิจฉัยจึงได้ทราบ เราเลยต้องคอยดูคอยระวัง มันจะมีเด็กที่มีอาการต่าง ๆ มาแบบที่เราไม่รู้ แต่ดีว่าผู้ปกครองมาบอกและก็ช่วยกันดูนั้นก็ผ่านไป เป็นสิ่งที่เราคิดว่า บางทีครูเองก็ต้องดูแลเด็กที่มีลักษณะเฉพาะด้วย”

อีกกรณีหนึ่ง เป็นเหตุการณ์ที่แม่ของเด็กคนหนึ่งมานั่งรอครูเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของลูกซึ่งติด ร. ถึง 36 ตัว

“ชีวิตของเด็กคนนี้จับต้นชนปลายไม่ถูก ไม่รู้จะเดินทางไหน เราเจอเด็กช่วงนั้นก็ไม่ได้คิดอะไร แต่คิดว่าช่วยประสานครูท่านอื่น ช่วงนั้นเราก็อินกับเขา



พยายามช่วยเขา แต่วันหนึ่งก็เหมือนเราบึ่งว่า เราทำผิดที่พยายามไปช่วย support ทุกอย่าง เหมือนกับทำให้เขาไม่ได้ยืนด้วยตนเอง เหมือนเขาก็หรือเราคนเดียวว่าจะช่วยเขาเมื่อไร แล้วก็เหมือนมีเราคนเดียวที่ดำเนินการคอยตามคอยอะไรให้

สุดท้ายมาตอนสิ้นปีคุยกับเขาว่า ที่หนูไม่จบนี่เพราะมีครูช่วยใช่ไหม นั่นครูจะไม่ช่วยละ ก็เลยปล่อยมือเขาให้เขาจัดการชีวิตตัวเอง กลายเป็นว่าหลังจากที่เราปล่อย สิ่งที่มีมันเกิดขึ้นมันมหัศจรรย์มากกว่าการที่เราคอยช่วยเหลือเขาอีก

แม่เขาโทรมา จากที่ก็หายกันไปประมาณเดือนกว่า ๆ แม่โทรมาว่าครูมินต์คะ ลูกน่ารักมากขึ้นเลยคะ จากที่ปกติไม่เคยช่วยงานบ้านแม่ ไม่เคยดูแลแม่ ไม่เคยทำอะไรให้แม่เลย เขาก็ทำ พยายามเคลียร์งาน ตามงาน เรามาเจอกันล่าสุดตอนปลายปีเคลียร์ “ร.” ไปแล้วประมาณ 16 ตัว ตอนนั้นก็เหลืออีกประมาณ 10 กว่าตัวค่อย ๆ เคลียร์ ตรงนี้มันก็เลยเหมือนเรารู้สึกว่า เด็กต้องการความเชื่อมั่น มีใครสักคนที่เชื่อเขาอยู่ เหมือนเคยมีคนบอกเขาว่า อย่างแกไม่มีสิทธิ์จบในชื่อบดินทร์ฯ นะ มันเลยทำให้เหมือนว่า self ของเขาถูกทำลาย แล้วเราก็ทำให้เขารู้สึกเองว่าคุณทำได้ เขาก็จะทำให้เราเห็นเองว่าเขาทำได้”

สิ่งที่น่าสนใจจากเรื่องเล่าเด็กเปลี่ยนครูจากประสบการณ์ของครูหลายท่านนั้น พบประเด็นร่วมว่าธรรมชาติของเด็กทุกคนต้องการความเอาใจใส่ การถูก “มองเห็น” หรือได้รับความเข้าใจ ครูส่วนใหญ่สะท้อนว่าบทบาทสำคัญของครูแนะแนวคือการรับฟังและเข้าใจเด็ก เพราะเด็กส่วนใหญ่ที่มีปัญหาอาจไม่ได้ต้องการทางแก้ปัญหาลำเร็จรูป หากแต่ต้องมีครูที่ปรึกษาที่เป็นผู้รับฟังอย่างเข้าใจเห็นใจ และให้ข้อมูลที่ตีมากกว่าตัดสินและประเมินค่าในตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการทำงานแนะแนว

“คำพูดเด็ก ๆ ทำให้เราสะท้อนคิดว่า จริง ๆ เราไม่ได้ทำอะไรมากมายเลย แต่เราทำเพียงบางอย่างซึ่งสำหรับเราคือสิ่งเล็ก ๆ แต่สำหรับเด็กมองว่าสิ่งที่ครูทำมันมีความหมายกับเด็ก โดยเฉพาะกับการให้คำปรึกษาและการรับฟังเขา”

บทบาทของครูแนะแนวในฐานะ “ครูที่ปรึกษา ครูที่เอาใจใส่” จึงสะท้อนให้เห็นได้จากประสบการณ์ของครู

นอกจากนี้ ยังพบว่าการทำงานแนะแนวต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ปกครองในการร่วมกันดูแลผู้เรียน จะเห็นได้ว่าทั้งสามกรณีจากเรื่องเล่าของครูล้วนเห็นอิทธิพลของครอบครัวที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลผู้เรียนร่วมกับครูที่โรงเรียน

กิจกรรมที่ 3 “ชีวิตการเรียนรู้ของลูกศิษย์เรา” เป็นการชวนครูได้ร่วมกันวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้เรียนทั้งในภาพรวมและภาพลึกซึ้งร่วมกัน แบ่งกลุ่มครู 2 กลุ่มเป็นกลุ่มละ 3 คน ร่วมกับการวิเคราะห์ถึงประเด็นสำคัญเกี่ยวกับมุมมองการเรียนรู้ของลูกศิษย์ เราารู้สึกอย่างไรต่อสภาพนักเรียนหรือการเรียนรู้ที่เป็นอยู่แล้วนำไปประเด็นต่าง ๆ เล่าสู่กันฟังในภาพรวม

เมื่อคุณครูมีโอกาสได้เล่าเรื่องและร่วมกันแลกเปลี่ยนประเด็นสถานการณ์ปัญหาที่พบเจอ ซึ่งพบว่าปัญหาของผู้เรียนคือบริบทของการแข่งขันในช่วงวัยต่าง ๆ แรงกดดันจากสังคมหรือครอบครัวที่ทำให้เด็กต้องเผชิญกับความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการเรียน ซึ่งส่วนใหญ่แม้เป็นปัญหาร่วมแต่ก็สามารถจัดการให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ประเด็นที่น่าสนใจคือพบแนวโน้มเด็กมีปัญหาเก็บกด แยกตัว ซึมเศร้า ทำร้ายตัวเอง หรือพยายามฆ่าตัวตาย ซึ่งเกิดขึ้นกับเด็กบางคนที่ชอบอยู่กับเด็กกลุ่มใหญ่ ทำให้หลายปัญหามากกว่าที่ครูแนะแนวจะพบก็เกิดการสะสมทับถมปัญหามากขึ้นแล้ว เป็นสิ่งที่ครูห่วงใยสูงมาก แม้ว่าโรงเรียนจะมีเครื่องมือคัดกรองผู้เรียน แต่ก็พบว่าหลายกรณีการคัดกรองเชิงปริมาณก็มีผลต่อการมองและติดตามเด็ก อันนำไปสู่การจัดการกับผู้เรียนอย่างขาดความเข้าใจในตัวเด็กที่มากพอ นอกจากนี้ยังขาดเครื่องมือเชิงคุณภาพที่จะทำให้เข้าถึงเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึงทุกคนได้ อันเป็นประเด็นสำคัญที่ครูร่วมกันเห็นว่า อาจต้องพัฒนาระบบของ “การเฝ้าระวังและดูแล” เด็กอย่างเท่าทันและทั่วถึง

กิจกรรมที่ 4 “ประสบการณ์ล้วนมีค่าแก่การแบ่งปัน” จากการแลกเปลี่ยนเรื่องเล่าเด็กเปลี่ยนชีวิตครูยังนำไปสู่การแบ่งปันประสบการณ์ของการดูแลเด็กของคุณครูต่างวัย ซึ่งมีประสบการณ์เจอเด็กมาหลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างที่ท่านหนึ่งเล่าถึงบทบาทของครูแนะแนวที่ต้อง “หาเด็กให้เจอ” และคอยดูแลให้เขาดูแลตัวเองได้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ดังที่ว่า

“เด็กคนหนึ่งเขามีปัญหาซึ่งต้องทานยา ซึ่งมีปัญหากับการเข้ากับเพื่อน ๆ ด้วย เราคอยติดตามชีวิตเขาอยู่ ซึ่งคอยให้คำปรึกษาดูแลพฤติกรรม ตอนหลังก็สังเกตว่าดีขึ้น หลังจากมีเพื่อนสนิท เหมือนมีคนคอยเติมเต็ม เหมือนเขาขาดแล้วมีคนเข้าใจเขา ไม่เดินหนี และไม่รู้สึกว่าเป็นตัวตก มันทำให้เขาดีขึ้น มันช่วยให้เขามีความคิดดีขึ้นได้ เรากับพ่อแม่ช่วยกันสังเกตก็พบว่าเขาดีขึ้นด้วย”

แง่คิดจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของเพื่อนครู นำไปสู่การเปิดประเด็นเรื่องบทบาทของครูแนะแนวกับการ “หาเด็กให้เจอ” นั่นคือการมี “ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล” ที่เข้าใจมิติความต้องการและการพัฒนาผู้เรียน ทั้งระดับรายกรณีและภาพรวม และที่น่าสนใจคือกรณีคุณครูแนะแนวรุ่นพี่ ที่ฝ่ายแนะแนวยกให้เป็นต้นแบบของครูแนะแนวก็ลายมมิตร ได้แบ่งปันแง่คิดต่อเพื่อนครูด้วยกันถึงหน้าที่สำคัญของครูแนะแนวและงานแนะแนว ซึ่งต้อง “เปิดบทใหม่ ให้พื้นที่” กับการดูแลผู้เรียนแบบองค์รวมที่ว่า

“หน้าที่เรา งานเราเป็นครู เราอย่าไปปิดกั้นเขา วันที่เด็กคนหนึ่งมาหา มีแต่คนบอกว่า อย่าไปยุ่งกับมันเลย แต่ครูมองว่า มันต้องมีห้อง ๆ หนึ่งที่เขารู้สึกว่าได้ พอยุ่ได้ อยากให้เขารู้สึกว่า วันที่ไม่มีใครมองเห็นเขาหรืออยากฟังเขา ยังมีครูอีกคนที่พร้อมจะฟังเขา อยากให้คิดแค่นี้ แต่ไม่หวังว่า เขาจะไปติดต่อเพื่อน มีน้ำใจ ไม่ได้หวังว่าจะเปลี่ยน ฟังเขาตามเหตุการณ์ ดูตามเหตุการณ์ เขากินยารักษา ก็ดูแลตามเหตุการณ์ ก็จะดูว่าเขาอยากได้รับการช่วยเหลืออะไร อยาก

จบใหม่ จะต้องทำอย่างไร ช่วยได้เท่าที่ช่วยได้

อย่างเด็กคนนี้... เราดูเขาตั้งแต่ ม.1 - ม.3 ถ้าเขาอยู่ต่อถึง ม.6 ก็คงดูต่อเหมือนลูกเรา แต่เขาออกไปตอน ม.ปลาย ซึ่งเขาก็ไปได้ดี มีเป้าหมายชัดเจน เรายังตามดูเขาเรื่อย ๆ ที่ผ่านมามีเด็กจบแล้ว เรายังติดตามอยู่ เว้นเสียแต่เขาเลิกติดต่อเรา”

ซึ่งประสบการณ์ที่ครูรุ่นพี่ได้เล่าแบ่งปันแก่ครูรุ่นน้องนั้นได้รับการสะท้อนว่าเป็นตัวอย่างที่ดีมากของครูที่ใจเย็น มีทักษะในการรับฟังผู้เรียนและเรียนรู้ที่จะเข้าใจในตัวผู้เรียนที่หลากหลาย

กิจกรรมที่ 5 “เปิดใจพร้อม เพื่อมองเป้าการทำงานร่วมกัน” เป็นกระบวนการที่ชวนครูแลกเปลี่ยนและจัดลำดับความสำคัญและความสัมพันธ์ของประเด็นสถานการณ์ผู้เรียนและปัญหา ร่วม ซึ่งพบว่าเรื่องการค้นหาตัวเองของผู้เรียนเป็นเรื่องสำคัญ ผู้เรียนหลายคนถูกกดดันจากครอบครัวที่คาดหวังการเรียนต่อที่ต้องเข้าสู่ระดับอุดมศึกษา ขณะที่หลายคนยังไม่รู้ว่าอนาคตอยาก “เรียนอะไร ทำอะไร”

อิทธิพลของครอบครัวจึงมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจในการเรียนต่อสูง ทั้งที่ผู้เรียนที่มีความชอบความถนัดที่ไม่ตรงกับสิ่งที่ถูกผู้ปกครองอยากให้เป็นอยากให้เรียน ผู้เรียนหลายคนที่เรียนได้ดีจึงมักถูกคาดหวังกลายเป็นปัญหาของการ “เรียนเพื่อผู้อื่น” มากกว่า ซึ่งงานแนะแนวมีส่วนช่วยมากในการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นหาตัวเองให้พบและแนะแนวชีวิตอนาคต

นอกจากนี้ ประเด็นที่งานแนะแนวให้ความห่วงใยคือ กรณีผู้เรียนที่อยู่ในบริบทที่มีการใช้ความรุนแรงในครอบครัว กรณีผู้เรียนที่มีภาวะแปลกแยก ซึมเศร้า รวมถึงผู้เรียนที่ถูกคัดกรองและพบว่ามีลักษณะพิเศษที่ต้องการการศึกษาพิเศษและการดูแลประคบตัว ซึ่งเมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่า ความสัมพันธ์ของครอบครัวกับการเลี้ยงดูที่ส่งผลต่ออารมณ์และพฤติกรรมของผู้เรียน รวมถึงกลุ่มเพื่อนและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ใกล้ผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้เรียนที่มีภาวะซึมเศร้า

ทำร้ายตัวเองและพยายามฆ่าตัวตาย อันเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนที่ครูงาน
แนะแนวอยากหาทางช่วยกันระงับและช่วยเหลือ

ประเด็นร่วมเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การทำงานต่อไป คือ

1) การมีระบบข้อมูลผู้เรียนที่ครอบคลุมในข้อมูลที่ทำให้ “รู้จักเด็กเป็น
รายบุคคล” เป็นส่วนสำคัญของที่ระบบแนะแนวพึงมี และพึงเชื่อมโยงกับ
ระบบข้อมูลของโรงเรียน

2) การจัดกิจกรรมหรือกระบวนการแนะแนวของครูในแต่ละระดับต้อง
ทำให้กระบวนการเรียนรู้นั้นเป็นเครื่องมือพัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบตัวเอง เป็น
“ห้องเรียนแห่งความสุข”

3) ครูแนะแนวและระบบงานแนะแนวต้อง “หาเด็กให้เจอ” โดยเฉพาะ
เด็กที่มีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือพิเศษ เพื่อการช่วยในการดูแลผู้
เรียนได้อย่างเร่งด่วนเท่าทัน

อย่างไรก็ตาม ข้อเสนอร่วมดังกล่าวจะนำไปสู่การตั้งโจทย์และเป้าหมาย
การทำงานพัฒนากระบวนการเรียนรู้และงานแนะแนวเพื่อสร้าง “ห้องเรียน
แห่งความสุข” ต่อไป ดังที่ครูหัวหน้างานแนะแนวได้สรุปทิ้งท้ายว่า

“สิ่งที่แลกเปลี่ยนแม้จะเริ่มต้นด้วยไอเดีย แต่ถ้ามีโอกาสที่จะนำเข้าไปใน
ห้อง มันต้องมีขั้นตอนว่าเราจะสอนอะไรอย่างไรแค่ไหนในแต่ละระดับ แต่คิด
ว่าจะทำ เพราะว่าการจะสร้างห้องเรียนหรือห้องแนะแนวแห่งความสุขเป็น
เรื่องที่น่าทำ เป็นเรื่องที่ดีที่น่าสนใจ...

อีกอย่างหนึ่งขอให้กำลังใจน้อง ๆ เพื่อนครูที่ทำงานทั้ง 4 คน ให้มีกำลังใจทำงานนี้ต่อไป การที่เรามีส่วนร่วมได้ช่วยเหลือมีส่วนร่วมได้ช่วยผลักดันให้เด็ก ๆ ให้เขาเติบโตก้าวไปอย่างเหมาะสมด้วยวัยนำไปสู่สิ่งที่ดีกับชีวิตด้วยตัวเองนั่นคือ *“ความภาคภูมิใจ”*

หลังจากกิจกรรมเริ่มต้นสร้างชุมชนการเรียนรู้ของงานครูแนะแนวแล้ว หลังจากนั้นก็มีกิจกรรมขับเคลื่อนการทำงานต่อเนื่อง โดยเป็นการประชุมเตรียมการก่อนเปิดภาคเรียนใหม่ ซึ่งกิจกรรมครั้งนี้ได้มีการระดมความคิดวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้นคือ การตั้งเป้าที่จะสร้างการเรียนรู้แนะแนวให้เป็นเครื่องมือ “สร้างห้องเรียนแห่งความสุข” ดังที่ครูมินต์สะท้อนว่า

“ลองชวนครูในหมวดมาช่วยกันระดมความคิด จากปัญหาที่คาดหวังว่าเด็ก ๆ ในแต่ละระดับต้องพบเจอ นำมาสู่การออกแบบกิจกรรมในแต่ละระดับของเทอมหน้า จากคราวที่แล้วที่พี่ ๆ รมจิตติมาช่วยจุดประเด็นให้ ได้มาขยายความกันต่อ เป็น PLC คนต่างวัยที่สนุกมาก ๆ”

โดยภาพรวมกิจกรรมจึงเป็นลักษณะการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนความคิดและแนวทางร่วมกันเบื้องต้นที่ดำเนินงานร่วมกันในภาคเรียนใหม่ใน 3 ด้านดังนี้

1) งาน **“ค้นหาความสุขของผู้เรียน”** โดยครูแต่ละคนตกลงร่วมกันจะจัดกิจกรรมค้นหาความสุขของผู้เรียน ใช้เครื่องมือ Visual Thinking มาช่วย มีคำถามร่วมสำหรับผู้เรียนว่า *“ถ้าพูดถึงตัวเอง คิดถึงอะไรบ้าง จะวาดเป็นภาพอะไร”* ซึ่งจะดำเนินกิจกรรมดังกล่าวต่อเนื่องกัน 3 คาบ โดยลักษณะกิจกรรมที่จะจัดการเรียนรู้ในเจตยานั้นขึ้นอยู่กับการออกแบบตามสไตล์ของครูในแต่ละสายชั้น

หลังจบกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนได้วาดภาพ จะนำผลงานที่ได้มาวิเคราะห์โดยอาศัยแนวคิดและเครื่องมือ “Draw-a-Person Test” (DAP) ซึ่งเป็นแบบทดสอบการวาดรูปคนเพื่อวิเคราะห์บุคลิกภาพ วุฒิภาวะและความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม ด้วยเชื่อว่าการวาดภาพคนจะเป็นสิ่งสะท้อนถึงแนวคิดเกี่ยวกับตัวตนและการมองโลก โดยครูจะนำผลงานผู้เรียนมาเชื่อมโยงวิเคราะห์ด้วย DAP ที่นิยมใช้เป็นเครื่องมือทดสอบที่ใช้วัดบุคลิกภาพหรือการวัดอารมณ์ในทางจิตวิทยาที่พัฒนามาใช้วัดเด็ก ๆ และวัยรุ่นเพื่อค้นหาผู้เรียน

จากนั้นก็จะนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ร่วมกันอีกครั้งว่า ผู้เรียนคนไหนมีความสับสนหรือต้องได้รับการประกบตัวดูแล ก็จะเชิญหัวหน้าระดับสายชั้นมาหารือเพื่อขอความร่วมมือช่วยกันดูแลผู้เรียน

2) **แนวทางในสร้างความสุขในการเรียนรู้และแนะแนวชีวิต รวมถึงการแก้ปัญหาผู้เรียนและระบบดูแลประกบตัวเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะกับเด็กที่มีแนวโน้มต้องการความช่วยเหลือ** เช่น เด็กซึมเศร้า โดยเป็นกระบวนการที่มองร่วมกันเบื้องต้นว่าต้องทำงานกับระบบข้อมูลที่มี นำเอาข้อมูลผู้เรียนและข้อมูลที่ได้จากการจัดกิจกรรมในข้อ 1 มาร่วมกับวิเคราะห์ในภาพรวมระดับโรงเรียนและภาพลึกให้เห็นร่วมกันว่า สถานการณ์หรือปัญหาที่พบมีลักษณะไหน ทั้งในภาพรวมและภาพลึก เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัจจัยสำคัญต่าง ๆ และระดมคิดร่วมกันว่า จะมีแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง ซึ่งมองว่าทั้งแนวทางของงานระบบแนะแนวอาจเชื่อมโยงกับงานฝ่าย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยกันในการดูแลเด็กให้ทั่วถึง

3) **การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจ “ความจริงแห่งชีวิต”** โดยวางแผนการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน “ความจริงแห่งชีวิต” ว่าปัญหาต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นได้ ทุกคนต่างต้องเผชิญกับความทุกข์ ความจริงที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจชีวิต ผ่านการวิเคราะห์ตนเอง และกระบวนการ

สะท้อนคิด เช่น ใบบางวิเคราะห์ตนเองกับวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับครอบครัว เป็นต้น ตลอดจนการหาเครื่องมือแนะแนวที่เหมาะสมเข้ามาร่วม ทั้งนี้ในกระบวนการสร้างการเรียนรู้ให้ผู้เรียนนี้ หรือเบื้องต้นว่าครูแต่ละคนจะไปออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และเครื่องมือที่จะเข้าไปทำงานกับเด็กตามสไตล์ของครูและธรรมชาติของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้นต่อไป

จากการวางแผนร่วมกันของคุณครูจึงได้เป็นภาพรวมของโครงสร้างงานแนะแนวที่โรงเรียนจะดำเนินงานในภาคเรียนต้น อย่างไรก็ตาม กระบวนการออกแบบวางแผนในรายชั้นหรือกิจกรรมระดับห้องนั้นจะมีการนัดหมายหรือวางแผนระดับลึกเพื่อขับเคลื่อนงานต่อไป ทั้งนี้ ครูมินต์ได้สรุปถึงประสบการณ์ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนที่กำลังเกิดขึ้นไว้อย่างน่าสนใจว่า

“ตอนนี้ครูที่โรงเรียนได้เริ่มแล้ว ค่อย ๆ เดินต่อไป มันอาจจะไม่ได้ง่าย แต่ก็ไม่ได้ยากเกินที่จะลอง...ค่อย ๆ ก้าวเดินกันต่อไป ในกิจกรรมที่ได้เล่า แลกเปลี่ยน ครูเด็ก ๆ อย่างเราฟังเรื่องเล่าการแบ่งปันประสบการณ์ที่ ๆ สนุกเลย เหมือนได้นั่งไทม์แมชชีนไปมีประสบการณ์ร่วมกับพี่ ๆ ด้วย ถือเป็นช่วงเวลาที่มีคุณค่าสำหรับคุณครูเด็กน้อยอย่างเรามาก ๆ มองว่าห้องเรียนแห่งความสุขจะค่อย ๆ ปรากฏชัดขึ้น”





ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

ชวนครูออกจากพื้นที่แห่งความกลัวมาสู่พื้นที่แห่งการแบ่งปัน

ครูหลายท่านสะท้อนความรู้สึกในการเริ่มต้นสร้างชุมชนการเรียนรู้ของครูแนะแนวไว้ว่า เป็นการเริ่มต้นด้วยความเข้าใจในธรรมชาติครูแต่ละคน คำนี้ถึงความสัมพันธ์และ “การรับฟัง” ประสบการณ์ที่แตกต่างของกันและกัน ดังที่ครูท่านหนึ่งสะท้อนแง่คิดที่ได้จากสร้างชุมชนการเรียนรู้ร่วมกันว่า

“พอรู้ว่าจะมีคนเข้ามาทำกิจกรรม จะเครียด ไม่ชอบ เพราะเป็นคนที่ไม่ชอบที่จะไม่รู้ว่าจะต้องไปทำอะไร ต้องไปเจอกับกิจกรรมอะไร คือเป็นคนที่ไม่ชอบเหตุการณ์ล่วงหน้าที่เราคาดเดาไม่ได้ จะรู้สึกแยกับสิ่งเหล่านี้ แต่ส่วนดีมาตั้งแต่กิจกรรมแรกที่ทำมันทำให้เรารู้สึกผ่อนคลาย ทำไปก็มีอะไรให้คิดอีกเยอะ พอมานั่งรวมกลุ่มกันรู้สึกหายหมดเลยความกังวล มันรู้สึกสบายใจที่ได้มาร่วมกลุ่มแบ่งปันกันขอบคุณสำหรับกิจกรรมวันนี้”

พื้นที่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เติมเต็มกำลังใจซึ่งกันและกัน

การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในระดับโรงเรียนนั้น ประสบการณ์ความรู้ของครูต่างวัยมีส่วนช่วยสร้างและต่อเติมประสบการณ์เก่า-ใหม่ได้ ดังตัวอย่างครูรุ่นน้องอย่างครูมินต์ที่กำลังค้นหาแนวทางดูแลผู้เรียนด้วยตนเอง การแบ่งปันจากครูรุ่นพี่ที่มีประสบการณ์ร่วมก็อาจช่วยให้ครูเห็นทางเลือกใหม่ ๆ หรือมุมมองใหม่ในการให้โอกาสแก่ตัวครูเองใน “การเปิดรับ” และเติมพลังให้ครู ดังเช่น กรณีที่คุณครูได้บอกกับครูมินต์ในที่ประชุมว่า

“ไม่อยากให้ครูน้องมีมุมมองว่าเราพาเขาผิดทิศผิดทางหรือเปล่า แต่อยากให้กำลังใจครูน้องมีมนต์ เพราะเรื่องการแนะแนวมันต้องอาศัยการเรียนรู้เข้าใจเด็กและครอบครัวเขา สิ่งที่ครูน้องมีมนต์เล่าได้เห็นว่าเราได้มีส่วนมากในการช่วยให้เด็กเขาต้องฝึกตัวเองให้เข้มแข็งและยืดหยุ่นด้วยตัวเองไม่ใช่พึ่งครูช่วยอย่างเดียว ครูมีเชื่อมั่นใจตัวเองนี่คือสิ่งสำคัญ”

- การวิเคราะห์ -> การวิเคราะห์
 - การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ การวิเคราะห์
 - การวิเคราะห์ การวิเคราะห์ (การวิเคราะห์ การวิเคราะห์)
 - การวิเคราะห์, การวิเคราะห์,
 - การวิเคราะห์ - การวิเคราะห์ -> การวิเคราะห์
 - การวิเคราะห์ (การวิเคราะห์)
 - การวิเคราะห์ การวิเคราะห์
 - การวิเคราะห์ การวิเคราะห์



ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพหุครูกล้าที่จะทดลอง

การเกิดขึ้นของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพพาไปสู่การสร้างการเรียนรู้ที่ดี สิ่งที่ได้เห็นได้ชัดไม่ใช่เฉพาะจากครูรุ่นน้อง แต่ยังได้เห็นเสียงสะท้อนจากครูรุ่นพี่ที่กำลังจะเกษียณอายุราชการไล่เลี่ยกันอีก 3 ท่าน ที่มองว่า การก่อตัวของครูแนะแนวที่กำลังขับเคลื่อนนี้เป็นโจทย์การทำงานที่ทำให้งานแนะแนวของโรงเรียนตื่นตัว เป็นงานเชิงรุกที่จะดูแลผู้เรียนทั้งระบบได้มาก และนำมาซึ่งความท้าทายใหม่สำหรับครู ดังคำยืนยันของครูอาวุโสที่กำลังจะเกษียณอายุราชการในปีนี้ที่กล่าวว่า

“ที่กำลังจะเกษียณปีนี้ แต่สิ่งที่น้องๆ คุยกัน ว่า เราวางแผนจะเป็นแนวเดียวกัน หรือสอนพร้อม ๆ กันก็ดี ทำให้อีกปีหนึ่งที่จะเหลืออยู่รู้สึกสนุกขึ้นมา แทนที่อยากจะลาออกหรือเกษียณไป ภูมิใจความหมายดี คุณครู ภูมิใจความหมาย ขอชมครูแนะแนวที่นี่”

ในภาพรวมของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูแนะแนวได้เริ่มเคลื่อนตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไปดังที่กล่าว ความท้าทายจึงอยู่ที่การทำงานของครูภายในโรงเรียนยังต้องอาศัยการออกแบบและปัจจัยเงื่อนไขที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานร่วมกับหลายประการ อย่างไรก็ตาม บทเรียนจากครูแกนนำก่อนการครูอย่างครูมินต์ได้สะท้อนไว้ต่อจุดเริ่มต้นของการก่อการครูระดับโรงเรียนไว้ที่น่าสนใจว่า

“ถ้าเราตั้งต้นเพื่อเอกสารเราจะได้แค่เอกสาร แต่จุดประสงค์ที่เราอยากจะทำพัฒนานักเรียน พัฒนาการสอนมันจะไม่เกิดขึ้นเลย เพราะแค่คิดถึงเอกสารก็หมดพลังแล้ว ดีใจมาก ๆ ที่เกิดสิ่งเหล่านี้ ค่อย ๆ ก้าวเดินกันต่อไป”

ซึ่งก็เป็นเจตจำนงร่วมของครูอีกหลายท่านในโรงเรียนที่อยากสร้างชุมชนการเรียนรู้ที่มีพลังและมีความหมายต่อการพัฒนาครู พัฒนางาน และพัฒนา

ผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพต่อไป

เรื่องราวของครุมินต์กับการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครู
แนะแนว สะท้อนความจริงเรื่องหนึ่งให้พวกเรา คือการเริ่มต้นด้วยการเปิด
พื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อให้ครูที่มีความแตกต่างทั้งประสบการณ์และความคิด ได้
มีโอกาสได้แสดงตัวตน เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน นำไปสู่การแบ่งปัน
ความรู้และประสบการณ์ ที่อยู่บนพื้นฐานของความตั้งใจที่จะทำเพื่อนักเรียน
ผลที่เกิดจากกระบวนการนี้คือการตั้งเป้าหมายร่วมและการวางแผนกิจกรรม
ที่จะเดินด้วยกันไปข้างหน้า

ดังนั้น หัวใจของชุมชนเชิงวิชาชีพจึงเป็นการสร้างพื้นที่ปลอดภัย พื้นที่ที่
ครูทุกคนสามารถเป็นตัวของตัวเอง ยอมรับซึ่งกันและกัน ทำงานด้วยหัวใจที่
มีการพัฒนานักเรียนเป็นศูนย์กลาง และให้ครูทุกคนได้เติบโตในพื้นที่นั้น จาก
การแบ่งปันความรู้และการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

“การสร้างพื้นที่ปลอดภัยร่วมกัน” เกิดขึ้นได้อย่างไร

ว่ากันตามทฤษฎี การสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่เป็นจุดเริ่มต้นของชุมชน
การเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น มีกระบวนการและปัจจัยหลายอย่างเข้ามาร่วม ซึ่ง
อาจแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ความสนใจและแรงปรารถนาของครูที่มาเข้าร่วมเครือข่าย

การที่ครูตัดสินใจมาเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเองโดยปราศจากการบังคับ
ด้วยตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่ หรือด้วยรางวัลใด ๆ นั้นเป็นสัญญาณบ่งบอก
ว่าตัวครูเองต้องการที่จะพัฒนาตนเองในประเด็นเหล่านั้นอย่างแท้จริง ซึ่ง
ถือเป็นสัญญาณทางบวกในการเติบโตเชิงจิตวิทยาของซาเทียร์ (Satir
Transformational Systemic Therapy – STST) (นงพงา ลิ้มสุวรรณ และ
นิตา ลิ้มสุวรรณ, 2555) ที่เชื่อว่าการที่บุคคลเข้าถึงแรงปรารถนา (Yearning) ใน
การพัฒนาตนเองนั้นจะนำไปสู่การเติบโตทางจิตวิญญาณ (Spiritual Growth)
ซึ่งเมื่อมีกระบวนการที่เอื้อให้บุคคลได้กลับมารับรู้ ฟังเสียงภายใน ทบทวนและ

ตกผลึกกับตนเอง บุคคลจะเกิดการตระหนักรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองในระดับฐานราก (Transformation) คือเกิดการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับมุมมอง วิธีคิดไปจนถึงรูปแบบพฤติกรรมต่าง ๆ ทำให้สามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในบริบทเดิมของตนเองได้ อาจกล่าวได้ว่าความปรารถนาในการเรียนรู้ เติบโต และเปลี่ยนแปลงของครูนั้นเป็นปัจจัยตั้งต้นที่เอื้อให้เกิดความพร้อมและพลวัตในการเรียนรู้ของกลุ่ม

นอกจากนี้ กระบวนการในการเลือกและตัดสินใจด้วยตนเองยังเป็นกระบวนการหนึ่งในการเสริมแรง (Empower) ให้บุคคลเข้าถึงอำนาจภายในตนเอง (Power Within) ทำให้บุคคลมีความชัดเจนทางความคิดและเจตจำนงตระหนักถึงคุณค่าในตนเองและผู้อื่น รวมถึงเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่หรือการงานของตัวเองชัดเจน

กระบวนการในช่วงแรกสุดจะเป็นการเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรู้สึกอบอุ่น เป็นกันเอง ทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเต็มที่ (ดังเช่น กิจกรรม “มองตัว มองเพื่อน”) พื้นที่ดังกล่าวนี้ มิได้หมายถึงพื้นที่เชิงกายภาพเพียงเท่านั้น แต่ยังหมายถึงพื้นที่เชิงความสัมพันธ์ของคนในชุมชนด้วยซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อให้บุคคลเกิดความเชื่อตรงต่อตัวเองและสามารถรับฟังและสะท้อนเสียงลึก ๆ ข้างในใจของตัวเอง อย่างเช่น ความคิด ความรู้สึก หรือเจตจำนงที่แท้จริงของตนเองได้ รวมถึงเป็นการเปิดพื้นที่ภายในใจของแต่ละคนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนในชุมชนซึ่งอาจมีแนวคิดหรือชุดประสบการณ์ที่ต่างกันไป ทำให้ครูกล้าที่จะก้าวออกจากพื้นที่คุ้นชิน (Comfort Zone) ข้ามผ่านพื้นที่ความกลัว (Fear Zone) ไปสู่พื้นที่แห่งการเรียนรู้ (Learning Zone) อันเป็นพื้นที่สำคัญในการเติบโตและเปลี่ยนแปลง (Growth Zone)

อุปสรรคสำคัญที่ทำให้พื้นที่ดังกล่าวนี้เกิดขึ้นได้ยากคือวัฒนธรรมเชิงอำนาจ ซึ่งมีระบบคิดที่ไม่เชื่อในศักยภาพการเรียนรู้ การเติบโตของบุคคลและไม่ไว้วางใจความแตกต่างหลากหลายภายในชุมชน วัฒนธรรมดังกล่าวจึงเน้นการใช้อำนาจเหนือ (Power Over) เพื่อควบคุม บังคับ สั่งการ หรือโน้มน้าว

เพื่อให้คนคิดหรือเชื่อในแบบเดียวกันหรือต้องปฏิบัติไปในแนวเดียวกันเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งแนวคิดและวิธีการดังกล่าวอาจได้ผลในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลได้ในระยะสั้น ทว่าในระยะยาวบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมดังกล่าวจะถูกขังอยู่ในพื้นที่ความกลัว (Fear Zone) และพื้นที่คุ้นชิน (Comfort Zone) ไม่เกิดการเรียนรู้ภายในตนเองและระหว่างกัน ทำให้ต่างฝ่ายต่างอยู่ในท่าที่ระแวงระวัง กลัวการตัดสินใจหรือการให้คุณให้โทษ ส่งผลให้บรรยากาศความเป็นพี่น้องหรือความเป็นชุมชนจางหายไป

ข้อสังเกตที่ว่า กิจกรรมของเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่จัดนอกกลุ่มหรือพื้นที่โรงเรียนของตนเองนั้นกลับเอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้ง่ายและเร็วกว่าการจัดกิจกรรมภายในพื้นที่โรงเรียนของตน แสดงให้เห็นว่าพื้นที่ภายในโรงเรียนเองยังมีโครงสร้างหรือวัฒนธรรมเชิงอำนาจที่มีอิทธิพลต่อจิตวิทยาของคนในชุมชนอยู่ ทว่าหากมีการค่อย ๆ เสริมสร้างวัฒนธรรมอำนาจร่วม (Shared Power) ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบมากขึ้น ก็อาจจะช่วยส่งเสริมอำนาจภายใน (Power Within) หรือการเติบโตภายในของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดมิตรภาพและความเป็นชุมชนภายในองค์กรมากขึ้นได้เช่นกัน ดังเช่น ชุมชนการเรียนรู้ที่ครูมินต์พยายามสร้างขึ้น

หากกล่าวโดยสรุป ปัจจัยตั้งต้นของการเกิดเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้คือแรงปรารถนาภายในบุคคล (Yearning) ในการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการที่เหมาะสมโดยเฉพาะพื้นที่ปลอดภัยที่ช่วยเสริมแรงให้บุคคลได้เข้าถึงอำนาจภายใน (Power Within) รู้จักการใช้อำนาจร่วม (Shared Power) ทำให้เกิดพื้นที่ร่วมทางจิตใจและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ไปจนถึงการเข้าถึงแรงปรารถนาในการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง หากกล่าวโดยอุปมา ปัจจัยดังกล่าวนี้อาจเทียบได้กับเมล็ดพันธุ์ที่พร้อมจะเติบโต เพียงต้องการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเพาะปลูกและเผยความองกามจากข้างในออกมาเท่านั้นเอง

2) การนำพาให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงจากภายใน

จากปัจจัยข้อแรกที่ได้วิเคราะห์มานั้น จะเห็นได้ว่าการเกิดนิเวศแห่งการเรียนรู้ที่เหมาะสมนั้นต้องอาศัยทั้งพลังชีวิตของเมล็ดพันธุ์แต่ละเมล็ด ซึ่งก็คือแรงปรารถนา (Yearning) ในการเรียนรู้เติบโตและเปลี่ยนแปลงของแต่ละบุคคล แต่อีกปัจจัยที่ควบคู่กันและช่วยส่งเสริมให้เมล็ดพันธุ์งอกงามได้นั้นก็คือสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ รวมถึงด้านจิตใจและความสัมพันธ์ ซึ่งการที่จะเกิดพื้นที่ดังกล่าวได้นั้นก็ต้องอาศัยกระบวนการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสม ช่วยให้มีเมล็ดพันธุ์แต่ละเมล็ดได้มีพื้นที่เพียงพอที่จะเติบโตขึ้นมาได้รวมถึงมีความเชื่อมโยงเกื้อกูลกัน มิใช่แก่งแย่งหรือข่มเหงกันภายใต้ดินเวศนั้น ซึ่งในทางปฏิบัติก็ต้องอาศัยผู้ทำหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ (Facilitator) ที่ช่วยประสานปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ให้ถึงพร้อม

หัวใจสำคัญอย่างหนึ่งของการขับเคลื่อนชุมชนแห่งการเรียนรู้คือกระบวนการเรียนรู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Transformative Facilitation) เป็นการใช้กระบวนการที่หลากหลายโดยเฉพาะในรูปแบบการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (Experiential Learning) ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมได้เผชิญโจทย์หรือสถานการณ์ได้มีปฏิสัมพันธ์ รวมถึงได้ขบคิดใคร่ครวญและสะท้อนความรู้สึกร่วมด้วยตนเอง ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองจากชุดประสบการณ์ที่หลากหลายของแต่ละคนจนกระทั่งเกิดการตกผลึกและเชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้ในบริบทจริงตามแบบฉบับของแต่ละบุคคล



3) กระบวนการแลกเปลี่ยนที่นำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วม

ปัจจัยด้านที่ 3 นี้มีส่วนคล้ายกับปัจจัยด้านที่ 2 ตรงที่เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนมุมมองซึ่งกันและกัน ทว่าจุดต่างที่สำคัญที่ช่วยยกระดับจากกระบวนการเรียนรู้ทั่ว ๆ ไปสู่การเคลื่อนไหวเชิงเครือข่ายหรือความเป็นชุมชน ขึ้นอยู่กับการจัดวางกระบวนการสนทนาที่นำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมด้วย

บ่อยครั้งที่บทเรียนของสมาชิกเครือข่ายพบว่าหลังจากที่ผู้เข้าร่วมเกิดแรงบันดาลใจจากกิจกรรม จากนั้นพลวัตของกลุ่มก็ค่อย ๆ ถดถอยลงเมื่อบุคคลกลับไปสู่พื้นที่หรือบริบทเดิมของตนเอง นั่นเป็นข้อบ่งชี้ว่าหากไม่มีกระบวนการในการตกผลึกถึงคุณค่าหรือวิสัยทัศน์ร่วมของกลุ่มหรือชุมชนตั้งแต่ในช่วงกิจกรรม รวมถึงไม่มีปฏิบัติการที่จะเชื่อมโยงความเคลื่อนไหวของเครือข่ายหลังจากกิจกรรมนั้น ๆ ก็เป็นธรรมดาที่พลวัตของกลุ่มจะค่อย ๆ ถดถอยลงไป ฉะนั้น การสนทนาถึงวิสัยทัศน์ร่วมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการสานต่อความยั่งยืนของเครือข่ายชุมชน

Otto Scharmer ได้กล่าวถึง 4 ระดับของสุนทรียสนทนาเอาไว้ว่า วิวัฒนาการของการสนทนาสามารถเติบโตไปได้ถึง 4 ชั้น

ชั้นแรก Politeness เป็นช่วงของความสุภาพ ระมัดระวังตัว สมาชิกของชุมชนอาจมีกลไกทางจิตวิทยาทำงานปกป้องตนเองโดยไม่รู้ตัว เช่น ไม่กล้าพูดหรือชื่อตรงกับสิ่งที่ตัวเองคิด ไม่กล้าเผยด้านที่เปราะบางของตนเอง หรือพยายามไม่เสนอความเห็นแย้งผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งภาวะดังกล่าวอาจทำให้เกิดการกินพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนของกลุ่มได้ เช่น คนที่พูดเก่งหรือมีอำนาจมาก ก็จะพูดเยอะ เป็นตัวของตัวเองมากเกินไป คนที่พูดไม่เก่งหรือมีอำนาจน้อยก็จะได้พูดน้อย หรือไม่ค่อยมีบทบาท การสนทนาส่วนใหญ่มักเป็นไปในทิศทางเดียว เป็นต้น

ขั้นที่สอง Breakdown เป็นช่วงที่บรรยากาศของกลุ่มเริ่มมีความปลอดภัย และไว้วางใจกันได้ระดับหนึ่ง และเริ่มรู้จักจังหวะในการพูดและรับฟังซึ่งกันและกัน ทำให้ประเด็นของการแลกเปลี่ยนมีความชัดเจนและมีการแบ่งปันพื้นที่ในการพูดคุยเท่าเทียมกันมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนมุมมองที่แตกต่างระหว่างกันได้ ทว่าในขั้นนี้สมาชิกชุมชนอาจยังมีการยึดติดในมุมมองหรือจุดยืนของตนอยู่ การแลกเปลี่ยนมักเป็นไปในรูปแบบของการถกเถียงเชิงเหตุผล ซึ่งบางทีอาจหาข้อสรุปพร้อมได้ยาก หรือบางกรณีอาจสุมเสียงต่อความขัดแย้งได้หากขาดระดับการฟังที่มีคุณภาพเพียงพอ

ขั้นที่สาม Inquiry เป็นพัฒนาการของการสนทนาที่สมาชิกชุมชนเปิดรับมุมมองของผู้อื่นมาใคร่ครวญโดยปราศจากการตัดสิน เกิดกระบวนการสะท้อนคิดในตนเอง (self-reflection) ทำให้บุคคลเกิดคุณภาพในรับรู้มุมมองที่หลากหลายและนำไปสู่การค้นพบข้อคิดหรือมุมมองใหม่ ๆ ที่ตนเองอาจคาดไม่ถึง การสนทนาในระดับนี้จะมียังหวั่นที่ซ้าลง หรือมีบางช่วงที่เกิดการหยุดคิด อาจมีบางคนค้นพบความสั่นสะเทือนภายในตนเองและเกิดความคลี่คลายขึ้น ซึ่งเป็นปรากฏการณ์หนึ่งของการเปลี่ยนแปลงจากฐานราก (Transformation) ทำให้คลายความยึดติดที่เหนียวแน่นในมุมมองความคิดหรือตัวตนเดิมของตน เป็นการฟังอย่างลึกซึ้งในระดับบุคคล

ขั้นที่สี่ Flow เป็นช่วงที่บรรยากาศของการสนทนาได้เปิดหัวใจของสมาชิกชุมชนอย่างเต็มที่ ทุกคนสามารถเป็นตัวของตัวเองไปพร้อม ๆ กับรับฟังซึ่งกันและกันอย่างใส่ใจ บทสนทนาจะเป็นการปลูกความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creativity) แรงบันดาลใจ (Inspiration) หรือเกิดปัญญาญาณ (Intuition) ซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ตั้งแต่ระดับบุคคล (Personal) ไปจนถึงระดับองค์กร (Organizational) และสังคม (Societal) เป็นบรรยากาศการสนทนาที่สูงงอมเอื้อต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมหรือสังเคราะห์คุณค่าร่วมกัน

การพัฒนาการสนทนาทั้ง 4 ระดับ ต้องอาศัยทั้งกระบวนการและระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อเปิดเผยสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละคนออกมาและค่อย ๆ ให้ความปรารถนาของการสนทนาวิวัฒน์ตนเองไปตามแต่ละขั้น ทั้งนี้หากพยายามที่จะรีบเร่งให้ได้วิสัยทัศน์โดยที่บรรยากาศยังไม่พร้อม เช่น บรรยากาศยังอยู่ในขั้นที่ 1 แต่พยายามชวนคุยให้สร้างเป้าหมายร่วมหรือวิสัยทัศน์ร่วมก็อาจส่งผลให้ได้มุมมองไม่ครบถ้วน หรือสมาชิกยังไม่รู้สึกร่วมกับเป้าหมายนั้น ทำให้ความเป็นชุมชนหรือความผูกพันของสมาชิกชุมชนไม่เกิดขึ้นดังที่ต้องการ

สำหรับกระบวนการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ในกิจกรรมช่วงท้าย เช่น กิจกรรมเปิดใจทอล์กร่วมเพื่อมองการทำงานร่วมกัน พบว่าการสนทนาส่วนใหญ่อยู่ในระดับขั้นที่สี่ กล่าวคือ ทุกคนในวงสนทนาต่างมีความไว้นื้อเชื่อใจการพูดและการรับฟังเป็นไปอย่างราบรื่นและมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน การสนทนาจึงนำไปสู่การเติมพลัง ให้กำลังใจ และนำไปสู่การทำงานร่วมกันในรูปแบบใหม่ ๆ นับเป็นความสร้างสรรค์ในวงการพัฒนาครู นอกจากนี้ การรักษาความเป็นชุมชนจึงต้องอาศัยพื้นที่การสนทนาทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อประคองกระบวนการให้เกิดความต่อเนื่องของชุมชน

4) การขับเคลื่อนเครือข่ายผ่านภาวะผู้นำที่แท้ของแต่ละบุคคลและภาวะการนำร่วมของกลุ่ม

หลังจากที่ชุมชนผ่านกระบวนการหล่อหลอมร่วมกันมาในข้างต้น ชุมชนจะมีสภาวะใหม่เกิดขึ้นคือการขับเคลื่อนงานบนฐานของภาวะผู้นำที่แท้และภาวะการนำร่วมของกลุ่ม คือการทำงานที่สอดคล้องกับอุดมคติ คุณค่า หรือความหมายของการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล มีข้อสังเกตว่ารูปแบบของการนำนั้นจะไม่ใช่การนำเชิงเดี่ยวหรือการนำแบบสั่งการ แต่จะเป็นการเปิดพื้นที่ให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และสรุปบทเรียนร่วมกันทำให้ทุกคนได้ใช้ศักยภาพความเป็นผู้นำไปพร้อม ๆ กัน จึงถึงว่าเป็นการนำโดยภาวะผู้นำที่แท้ (authentic leadership) และภาวะการนำร่วมของกลุ่ม (collective

leadership) คือรักษาทั้งอัตลักษณ์ของความเป็นปัจเจกและความเป็นชุมชนไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งกระบวนการในการบ่มเพาะความเป็นผู้นำนี้เป็นสิ่งที่เร่งให้เกิดขึ้นไม่ได้ แต่ต้องอาศัยกระบวนการและระยะเวลาให้บุคคลได้ใคร่ครวญและเข้าถึงภาวะการนำภายในตนเอง ดังที่ประชา หุตานุกวัตร (2557) ได้กล่าวว่าเราไม่อาจสร้างผู้นำได้ แต่เราต้องเอื้อให้ผู้นำได้สร้างตนเอง

เราจะพบว่าสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้มีภารกิจร่วมและมีพื้นที่ประชุมวางแผน แลกเปลี่ยนเรียนกันเป็นระยะ ๆ ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังกิจกรรม ทำให้วงจรของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้นดำเนินอย่างต่อเนื่อง และช่วยบ่มเพาะภาวะการนำภายในบุคคลและมิตรภาพของสมาชิกชุมชนที่ลึกซึ้งเหนียวแน่นยิ่งขึ้น โดยอุปมา ชั้นนี้คล้ายกับการขยายพื้นที่ของนิเวศการเรียนรู้ มีต้นไม้ใหญ่ที่เกื้อกูลกัน ผู้ที่เดินทางมาก่อนก็อาจเป็นต้นไม้ใหญ่ที่ยังรากผลิบาให้ร่มเงาแก่ต้นไม้ต้นอื่นได้ ทว่าก็ไม่หยุดที่จะเรียนรู้และเติบโตไปด้วยกัน และสร้างพื้นที่ให้ต้นไม้ต้นใหม่ ๆ ได้งอกงามขึ้นมาตามแบบฉบับของตน จึงอาจกล่าวได้ว่าวิถีของการสร้างเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้เป็นวิถีเดียวกันกับธรรมชาติ คือการมองเห็นความงามในแต่ละสิ่งแต่ละบุคคลและเปิดพื้นที่ในการเกื้อกูลให้สิ่งเหล่านั้นเติบโตไปตามวิถีของตนเองโดยไม่แยกขาดจากกัน



บทที่ 4

PLC คือ การสร้างปัญญา ร่วมของครูปฏิบัติ

ความรู้ที่เกิดขึ้นในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูคืออะไร ถ้ามองในอีกมุมหนึ่งคือ ครูเรียนรู้อะไรจากการเป็นสมาชิกในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ถ้ามองคำถามนี้กับ ดร. พิทยา แสงสว่าง ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า โรงเรียนที่นับว่าเป็นองค์กรการเรียนรู้ มี PLC ที่เข้มแข็ง เราจะได้คำตอบว่า ความรู้นั้นคือปัญญา ร่วม

“ทุกคนก็มีปัญญาปฏิบัติของทุกคนอยู่แล้ว คนนี้เคยปฏิบัติอย่างนี้มา ได้ผลเอามาแชร์กันเป็นปัญญา ร่วม เมื่อเป็นปัญญา ร่วมมันก็เกิดนวัตกรรม ที่นำไปสู่ตัวเด็ก”

แนวคิดที่ว่า การปฏิบัตินั้นแหละที่ก่อให้เกิดปัญญา และการแบ่งปันความรู้ที่ได้จากการปฏิบัติของครูแต่ละคน ทำให้เกิดปัญญา ร่วมที่สามารถพัฒนาการศึกษาของผู้เรียน เป็นแนวคิดสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมี PLC มิเช่นนั้นแล้ว การรวมกลุ่มของครูคงจะไร้ความหมาย ถ้าไม่สามารถทำให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ที่จะนำไปสู่การสร้างการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

กรณีศึกษาในบทนี้จะแสดงให้เห็นการปฏิบัติในการสร้างความรู้ ร่วมกันของครูโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า ซึ่งมีวัฒนธรรมการทำงานและสร้างการเรียนรู้ ร่วมกันของครูในองค์กร



บริบทของโรงเรียน

เป็นสิ่งที่กำหนดเป้าหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

บริบทของโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลกับตัวเมืองจังหวัดเลย ประมาณ 126 กิโลเมตร เป็นพื้นที่ที่มีอุทยานแห่งชาติภูกระดึงเป็นทรัพยากร และแหล่งเรียนรู้ เด็กนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในบริบทครอบครัวชนบท พ่อแม่ ผู้ปกครองอาชีพรับจ้างและเกษตรกร ทั้งนี้ด้วยลักษณะของโรงเรียน ขยายโอกาส ในแง่ของความพร้อมในการเรียนรู้ของนักเรียนจึงแตกต่างจาก เด็กนักเรียนในเขตเมืองหรือในโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้าต้องออกแบบการจัดการศึกษาในลักษณะเฉพาะ แบบที่สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียนและวิถีการวัฒนธรรมของพื้นที่

อย่างไรก็ตาม โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้าเป็นโรงเรียนที่มีความพยายาม ขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่องโดยผ่านโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นลูกศิษย์ของอาจารย์วิเชียร ไชยบัง ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา หรือ “โรงเรียนนอก กะลา” จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งเป็นนักขับเคลื่อนการศึกษาคนสำคัญ มีผลต่อแนวคิด และวิถีการทำงานของโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้าที่เน้นครูเป็นผู้ร่วมทาง สร้างการเรียนรู้ นอกจากนี้โรงเรียนยังมีบรรยากาศของการทำงานที่เน้นให้ ความสำคัญกับการเอาผู้เรียนเป็นตัวตั้งของกระบวนการพัฒนาครูและ การเรียนรู้ของโรงเรียน

โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรเน้นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้โดย 1 ภาคเรียนจะแบ่งออกเป็น 4 ช่วง (Quarter) แต่ละช่วงตั้งเป้าหมาย การเรียนรู้และนำพาผู้เรียนเรียนรู้ต่อยอดกันเป็นระยะ ๆ จุดเน้นการคือ การที่ผู้เรียนเองก็ได้รับการพัฒนาบนฐานการเรียนรู้ที่จะเข้าใจตัวเอง เข้าใจผู้อื่น มีกระบวนการเรียนรู้ผ่านการเล่น การฝึกประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านวิถีธรรมชาติ การทำงานและสร้างชิ้นงาน การทำ โครงการทั้งนี้การประเมินผลการเรียนรู้นั้นเน้นการประเมินพัฒนาการที่ดู การเปลี่ยนแปลงเป็นระยะพิจารณาจากการสังเกตกระบวนการเรียนรู้ของ



ผู้เรียนแทนการสอบ (ไม่มีการสอบ)

กระบวนการสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้

1) เริ่มที่การสร้างบรรยากาศและความพร้อม

“กิจกรรมจิตศึกษา” ถูกนำมาใช้เป็นกระบวนการตั้งต้นที่สำคัญเพื่อสร้างบรรยากาศและความพร้อมให้กับครูทุกคน เริ่มด้วยกระบวนการทำสมาธิเตรียมครูให้พร้อมที่จะเปิดใจรับฟังเรื่องราวต่าง ๆ ของกันและกัน แล้วค่อยนำสู่การปรึกษาหารือ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้เปิดกระบวนการ มีครูอนุสรณ์ นิลโหม หรือครูวิल्ली หนึ่งในแกนนำครูก่อการรุ่นที่ 1 ช่วยกันเปิดวงสนทนาพร้อมกันนี้จะมีเพื่อนครูต่าง ๆ ซึ่งจะผลัดเปลี่ยนกันในการนำกระบวนการเน้นการสร้างบรรยากาศกัลยาณมิตร พร้อมเปิดใจรับฟัง ตั้งคำถาม และร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การปรึกษาหารือและหาทางพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน โดยกิจกรรมนี้จะมีเป็นประจำในทุกเย็นวันจันทร์ ซึ่งผู้นำวงจะเปลี่ยนไปตามแต่โจทย์หรือประเด็นสำคัญที่จะแลกเปลี่ยนร่วมกัน

2) มีเครื่องมือหลากหลายช่วยเชื่อมโยงความคิด

การเปิดคลิบตัวอย่างที่น่าสนใจ เปิดวงแลกเปลี่ยนมุมมอง สะท้อนคิด เช่น การเลือกคลิบที่เป็นไวรัลมาชมด้วยกัน ชวนคุยแลกเปลี่ยนว่าชมแล้วเห็นอะไร เรียนรู้อะไร อาจเป็นครูหรือผู้อำนวยการที่จะตั้งคำถามเพื่อการแลกเปลี่ยน และใช้กระบวนการพูดคุยเพื่อเชื่อมโยงให้ครูเข้ามาเห็นเป้าหมายร่วมกัน

3) ตั้งประเด็น เห็นเป้าหมาย แลกเปลี่ยนเพื่อหาคำตอบ

ประเด็นที่นำไปสู่การสนทนาคือ โจทย์การพัฒนาเด็ก บางวันมีประเด็นที่ต้องถกคิดกันมาก ครูบางคนเต็มที่ บางคนจริงจัง ทำให้บรรยากาศตึงเครียด เช่น การแก้ปัญหาหนักเรียนยากจน ในบางสถานการณ์ที่เกิดบรรยากาศความตึงเครียด จะมีกระบวนการรับฟังและสะท้อนมุมมองต่าง ๆ เพื่อให้เห็น

ประเด็นเห็นต่าง แล้วชวนให้ครูมองสถานการณ์ร่วม โดยที่ครูฟังแล้วพยายามไม่เอาอารมณ์ไปจับกับปัญหาจนขุ่นมัว แต่ทำให้เกิดบรรยากาศที่ทุกคนก็พร้อมฟัง เพื่อให้เข้าใจในปัญหาหรือประเด็นสำคัญที่กำลังต้องการหาทางออกร่วมกัน

4) ทำให้ PLC เป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ของครูนักปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ชุมชนการเรียนรู้เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนที่ครูนำเอาสิ่งที่ค้นพบในชั้นเรียนมาแบ่งปันกับครูคนอื่น กระบวนการจึงมีความยืดหยุ่นสูง ขึ้นอยู่กับประเด็นที่พูดคุยกัน ชุมชนการเรียนรู้ได้นำเอาพลังที่หลากหลายของครูมาสู่การสร้างองค์ความรู้ภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

ในภาพรวม การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของโรงเรียนผานกเคাঁ คือการสร้างพื้นที่ร่วมที่ครูแต่ละคนจะแบ่งปันความรู้จากการปฏิบัติ เห็นเป้าหมายการศึกษาาร่วมกัน เอาพัฒนาการของเด็กหรือสิ่งที่เห็นจากเด็กในแต่ละภาคเรียนมาคุยกัน ดูการเปลี่ยนแปลงแล้วเอามาวิเคราะห์ เพื่อให้การเรียนรู้พัฒนาเด็กดีขึ้น

จากกรณีศึกษาการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเคাঁได้ชี้ให้เห็นแนวคิดสำคัญบางประการ ดังนี้

1) โรงเรียนคือสนามแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศและการจัดการที่ดีโดยมีผู้บริหารเป็นผู้นำและผู้ร่วมชีวิตการเรียนรู้ย่อมสำคัญเสมอ

2) ครูต่างวัยต่างพลังที่เติมเต็ม การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโรงเรียนจะมีความหมายยิ่งขึ้นเมื่อกระบวนการดังกล่าวให้ความสำคัญกับวิถีและสไตล์ของครู การมีครูต่างวัยมิใช่อุปสรรคของการพัฒนา หากแต่ครูต่างวัยนั้นต่างมีเป้าหมายและความมุ่งมั่นร่วมกันที่สร้างการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนร่วมกัน

3) **ห้องเรียนคือจุดเปลี่ยน** ที่ครูออกแบบให้เหมาะกับผู้เรียนที่หลากหลายองค์ความรู้จากนานาประเทศชี้ให้เห็นว่า ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนห้องเรียนคือจุดเปลี่ยนที่สำคัญ การเปิดพื้นที่ให้ครูในโรงเรียนได้ออกแบบกระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย จึงมีความหมายยิ่งสำหรับห้องเรียนยุคใหม่ที่จะกลายเป็นห้องเรียนของครูนักปฏิบัติที่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ได้ตลอดเวลา ซึ่งทั้งหมดเป็นไปเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ดีให้กับผู้เรียน

4) **PLC เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องการสูตรสำเร็จแบบเดียว** แต่เป็นพื้นที่แห่งการเปิดโลกเปิดการเรียนรู้เพื่อการค้นหาและค้นพบของครู บทเรียนแง่คิดจากครูวิลลี่และกรณี PLC ของโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้าชี้ให้เห็นว่าครูแต่ละคนต่างมีสไตล์การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย การเอาเครื่องมือและกระบวนการกิจกรรมต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนกันในกระบวนการ PLC ช่วยเติมต่อให้การพัฒนาการเรียนรู้/การเรียนการสอนและการจัดการห้องเรียนนั้นสามารถตอบโจทย์การพัฒนาผู้เรียนให้มากที่สุด

ความท้าทายของการพัฒนาการศึกษา คือ การสร้างการศึกษาเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ ไกลตัวที่มีความหมาย ทำให้ต่อเนืองอย่างมีคุณภาพและเต็มศักยภาพ

การสร้างปัญญา ร่วมของครูในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จากการวิเคราะห์ ๓ ความปรากฏการณ์ ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพแบบก่อการครูจนถึงตรงนี้ อาจมีคำถามว่า สิ่งที่คุณครูได้เรียนรู้อย่างแท้จริงในการเป็นสมาชิกชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคืออะไร และการสร้างความรู้ขึ้นเกิดขึ้นได้อย่างไร

มีการศึกษาการเรียนรู้ของครูมาเป็นระยะเวลาหลายทศวรรษและข้อค้นพบจากงานวิจัยเหล่านั้นกลายเป็นที่มาของการพัฒนาหลักสูตรฝึกหัดครูและหลักสูตรพัฒนาครูประจำการ แม้รูปแบบการเรียนรู้ของครูจะไม่ได้มีคำตอบ

เพียงอย่างเดียวและมีข้อเสนอที่หลากหลายที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของครูอย่างไรก็ตาม Cochran-Smith และ Lytle (1999) เสนอผลการวิเคราะห์รูปแบบความรู้ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติของครูออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) **ความรู้เพื่อการปฏิบัติ (Knowledge for Practice)** 2) **ความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in Practice)** และ 3) **ความรู้ของการปฏิบัติ (Knowledge of Practice)** ซึ่งรูปแบบความรู้ดังกล่าวสามารถอธิบายการเรียนรู้ของครูในชุมชนวิชาชีพได้อย่างครอบคลุม พร้อมทั้งยังนำไปสู่ข้อเสนอเชิงนโยบายในการพัฒนาครู ดังนี้

1) ความรู้เพื่อการปฏิบัติ (Knowledge for Practice) ความรู้ในลักษณะนี้เป็นสิ่งที่ครูส่วนใหญ่คุ้นเคยเพราะแนวคิดเชิงปรัชญาของความรู้ประเภทนี้คือ การมีอยู่ของหลักการและทฤษฎีที่ช่วยให้ครูสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้เหล่านี้ถูกสร้างขึ้นโดยนักวิชาการและนักวิจัยทางการศึกษา เป็นการชี้ทาง และข้อเสนอแนะว่าการสอนที่ดีควรเป็นอย่างไร เช่น ความรู้ทางการสอน (Pedagogy Knowledge) ที่ว่าด้วยศาสตร์ทางการศึกษาตั้งแต่หลักสูตรจิตวิทยาการศึกษา การจัดการเรียนการสอน การคุมชั้นเรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ฯลฯ ความรู้เชิงเนื้อหา (Content Knowledge) เช่น วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย สังคมศึกษา และความรู้เชิงการสอนเนื้อหา (Pedagogical Content Knowledge) ที่ระบุว่าเนื้อหาแต่ละอย่างควรถูกถ่ายทอดหรือนำเสนออย่างไร ความรู้เหล่านี้ถูกสอนในสถาบันฝึกหัดครู และคาดหวังว่าเมื่อนักศึกษาครูจบการศึกษาแล้วจะสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ได้จริงในชั้นเรียนจริง

การอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครู โดยส่วนใหญ่แล้วจะเน้นการเพิ่มพูนความรู้ประเภทนี้ และสามารถใช่วิธีการถ่ายทอดความรู้โดยการบอกสอน หรือแสดงตัวอย่างวิธีการสอนจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมักเป็นวิทยากรภายนอก เป็นอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัย อย่างไรก็ตาม วิธีการจัดกิจกรรมอาจไม่ได้เป็นเครื่องยืนยันที่ดีในการตัดสินว่า ในกระบวนการนั้นเป็นการให้ความรู้

เพื่อการปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่ากิจกรรมในครั้งนั้นคือการส่งต่อความรู้จากภายนอก เพื่อให้ครูมาประยุกต์ใช้กับห้องเรียนของตนเองหรือไม่

ในการจัดกิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของก่อการครู มีการเรียนรู้อองค์ความรู้แบบนี้เช่นกัน เช่น การเชิญวิทยากรหรือกระบวนกรที่ไม่ได้จบมาทางสายครูแต่มาจัดกิจกรรมให้ความรู้ และเครื่องมือในการทำงานที่มีหลักการทางวิชาการที่ถูกต้องอย่างองมาก่อน

2) ความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in Practice) หากความรู้เพื่อการปฏิบัติเป็นความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ “คนนอก” ความรู้ในการปฏิบัติ คือความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ “คนใน” เป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การสะท้อนคิด การตกผลึกความรู้ของครูผู้มีประสบการณ์ หรือบางครั้งอาจเรียกได้ว่าเป็น “ครูต้นแบบ” (Master Teacher) เป็นความรู้ที่ใช้ในการออกแบบประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ใช้ตัดสินใจ หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ในระหว่างการเรียนรู้การสอน เป็นความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ การอยู่ร่วมกับผู้เรียนจนเข้าใจธรรมชาติและการแสดงออกของผู้เรียน หรือเป็นความรู้ที่เกิดจากการใช้หลักการ ทฤษฎีทางการศึกษา หรือกระบวนการบางอย่างแล้วได้เป็นข้อค้นพบเฉพาะตน สามารถถ่ายทอด หรือบอกเล่าส่งต่อความรู้เหล่านี้ให้กับครูคนอื่นได้

ความรู้ประเภทนี้แม้จะมีความสำคัญในการเป็นครูที่มีคุณภาพ แต่ในกระบวนการพัฒนาครูยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับความรู้ส่วนนี้มากนัก เรามักพบเห็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ประเภทนี้ในหลักสูตรผลิตครูช่วงการฝึกสอนที่คาดหวังให้ครูที่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ในประสบการณ์ไปสู่ นักศึกษาฝึกสอน การสร้างความรู้ประเภทนี้จึงอาศัยกระบวนการโค้ช การให้คำปรึกษา หรือแม้กระทั่งการสนทนากันในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ

จะเห็นได้ว่ากิจกรรมในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพให้น้ำหนักของการสร้างความรู้ประเภทนี้มากที่สุด เนื่องจากมีช่วงเวลาที่ให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนของตนเอง

ผู้ออกแบบการเรียนการสอน ผู้จัดการชั้นเรียนไปเป็นผู้สร้างหลักสูตร ผู้สร้างทฤษฎีการเรียนรู้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งในชั้นเรียนของตนเอง และการเปลี่ยนแปลงการศึกษาในวงกว้าง การเกิดขึ้นของความรู้ประเภทนี้จึงต้องอาศัยความเชื่อใหม่ ความเชื่อที่ว่าครูในฐานะผู้ปฏิบัติสามารถเป็นผู้สร้างองค์ความรู้ได้ และสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

คำสำคัญที่แสดงถึงการได้มาซึ่งความรู้ประเภทนี้อาจใช้คำว่า วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) หรือ วิจัยศึกษาตนเอง (Self-Study Research) อย่างไรก็ตาม ผลผลิตของงานวิจัยเหล่านี้จะเป็นความรู้ของการปฏิบัติหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความเชื่อเบื้องต้นและวิธีการปฏิบัติของครูผู้วิจัย ถ้างานวิจัยเป็นไปเพื่อมุ่งพัฒนาชุดการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน หรือทดสอบทฤษฎีทางการศึกษา ผลลัพธ์ของงานวิจัยจะกลายเป็น “ความรู้เพื่อการปฏิบัติ” ดังเช่นวิจัยเชิงวิชาการของนักวิจัย “คนนอก” การทำงานเพื่อให้ได้ความรู้ของการปฏิบัติจริง ๆ ต้องเป็นการวิจัยของ “คนใน” ทั้งประเด็นวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การตีความข้อค้นพบ และการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยที่มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณค่าทางการศึกษาที่ตนเองยึดถือ ตรวจสอบสถานการณ์ตรงหน้าในชั้นเรียน และในโรงเรียน หาทางออกให้กับปัญหาปัจจุบันที่เกิดขึ้นในโรงเรียน จะกลายเป็นงานวิจัยที่ผลิตความรู้ที่มีคุณค่าในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในบริบทพื้นที่ และส่งต่อไปถึงการปรับเปลี่ยนนโยบายของโรงเรียนได้

อย่างไรก็ตาม ย่อมมีความแตกต่างกันระหว่างวิจัยของครูในโรงเรียนกับวิจัยของนักการศึกษาภายนอก เช่น อาจารย์มหาวิทยาลัย ในเรื่องของระเบียบวิธีการวิจัย การเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ผล และการนำผลการวิจัยไปใช้งานวิจัยทางการศึกษาทั่วไปมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างหรือทดสอบทฤษฎีพื้นฐานโดยอาจใช้วิธีการควบคุม จัดกระทำ หากความสัมพันธ์ของตัวแปร (งานวิจัยเชิงทดลอง) หรือ ให้ความหมาย ตีความประสบการณ์ (งานวิจัยเชิงคุณภาพ) แต่งานวิจัยของครูมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตัวตน พัฒนางาน รวมถึงการพัฒนาองค์กร

กระบวนการเก็บข้อมูล และให้ความหมายประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนของครูจึงเป็นไปตามธรรมชาติและมีความเป็นพลวัต ความรู้ที่เกิดขึ้นและตัวผู้รู้ จึงแยกจากกันไม่ได้ ถ้าชุมชนเชิงวิชาชีพก่อร่างสร้างตนเองขึ้นมาจากสิ่งนี้ กระบวนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับชั้นเรียน โรงเรียน หรือแม้กระทั่งเขตพื้นที่การศึกษา

การสร้างความรู้ร่วมกันของครูโรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้าเป็นกระบวนการสร้าง “ปัญญา ร่วม” จากการแลกเปลี่ยนทั้งความรู้เพื่อการปฏิบัติ ความรู้ในการปฏิบัติ และความรู้ของการปฏิบัติ ซึ่งคุณครูจะใช้ปัญญาร่วมนี้ในการส่งเสริมให้นักเรียนได้สร้างปัญญาของพวกเขาต่อไป



บทที่ 5

PLC คือ ผู้คนที่มีความตั้งใจเดียวกัน

ในสองบทที่ผ่านมาเราพูดถึงตัวอย่างของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่ก่อร่างสร้างขึ้นในโรงเรียน ตั้งแต่ระดับครูกลุ่มหนึ่ง ไปจนถึงการทำงานระดับโรงเรียน น่าสนใจที่คำว่า Community ไม่ได้ถูกจำกัดในแง่ของสถานที่เท่านั้น ชุมชนไม่ได้ถูกล้อมรอบไว้ด้วยอาณาเขตของโรงเรียน แต่เป็นการเชื่อมโยงผู้คนที่มีความตั้งใจและความตั้งใจเดียวกันมาทำงานในเชิงการพัฒนาร่วมกัน

บทนี้จะนำพาไปพบกับกรณีศึกษาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของคุณครูที่ทำงานคนละโรงเรียนแต่มีความตั้งใจร่วมกันในการพัฒนาการศึกษา เป็นกรณีที่แสดงให้เห็นว่าการรวมกลุ่มของคุณครูสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยรูปแบบที่หลากหลายและไม่จำเป็นต้องมีคำสั่งลงมาจากฝ่ายบริหาร

ก่อนการครูฝั่งธนฯ :

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่รวมครูจากหลายโรงเรียน ร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษา

ก่อนการครูฝั่งธนฯ เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา โดยมีแกนนำก่อนการครูรุ่นที่ 1 ได้แก่ ครูธนา เอี่ยมบำรุงทรัพย์ (ครูโปเต้) โรงเรียนสุวรรณพลับพลาวิทยาลัย ครูฉัตรทริกา มิ่งรักษา (ครูฝน) และนายพชร ทองม้วน (ครูมอส) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขม ครูกนก สมดี (ครูไก่อ) และครูธนพัฒน์ สงวนให้ (ครูตุลย์) โรงเรียนวัดพุทธบูชา และเพื่อนครูจากโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่ฝั่งธนบุรี ได้แก่ ครูร่มเกล้า ช่างน้อย (ครูก๊ก) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิต

ครูณัฐพงษ์ อนุสรณ์ (ครูยอร์ช) โรงเรียนวัดบางขวาง จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบกับการหนุนเสริมจากเพื่อนและภาคีอื่น ๆ ได้แก่ นายณัฐเมธี ดุลคินิต (ศน.โต้ง) ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตมัธยมศึกษา (สพม.2) สถาบันรามจิตติ Inskru และ Blackbox ที่มาร่วมในกลุ่มก่อการผังธนา แรกเริ่มด้วย และหลังจากนั้นก็มีการขยายขยายต่อมาเป็นระยะ ๆ

ประเด็นที่น่าสนใจคือ คุณครูมองว่าพื้นที่กรุงเทพมหานครนั้นมีความหลากหลายและมีครูแกนนำและเครือข่ายที่มีพลังซ่อนตัวอยู่ ก่อการครูผังธนา จึงเริ่มก่อตัวโดยเครือข่ายครูในโรงเรียนเขต กทม. ในพื้นที่ผังธนาบุรี เพื่อสร้างแนวร่วมผู้อยากเห็นอยากสร้างการเปลี่ยนแปลงพัฒนาการศึกษา เกิดเปลี่ยนแปลงห้องเรียนกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ผู้เรียน สร้างพื้นที่ความสุขพื้นที่ปลอดภัยใหม่เกิดขึ้นในโรงเรียนและระบบการศึกษา ที่เริ่มต้นจากการชักชวนเพื่อน ๆ ครูเพื่อน ๆ ที่อยู่แนวทางการศึกษามาร่วมกัน เคลื่อนตัว โดยรวมตัวกันจากครูแกนนำก่อการครู ประเด็นสำคัญของกลุ่มคือการชวนกันร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนรู้อ การพัฒนาตัวครูพลังครู และการออกแบบภูมิทัศน์การเรียนรู้ต่างๆ จากแรงขับและทุนที่ครูมี

ก้าวแรก : ค้นหาแรงขับภายในตนเองและวางเป้าหมายของกลุ่ม

ในการประชุมครั้งแรก กลุ่มคุณครูเริ่มต้นจากการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับเรื่องตัวตน ความแตกต่างระหว่างบุคคล และโครงสร้างเชิงอำนาจเพื่อหาตัวเองให้เจอ เข้าใจภาพรวมของระบบ และค้นหาแรงขับภายในตนเอง

ผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการนี้ ทำให้ครูแต่ละคนมองเห็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนของตัวเองชัดขึ้น และสามารถมองเห็นจุดร่วมระหว่างความต้องการของตนเองกับทิศทางของกลุ่ม จากนั้นจึงได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม ดังนี้

1) เพื่อขยายเพื่อนสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียน ในโรงเรียนของตัวเองในพื้นที่ผังธนา

2) เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของครูจากต่างโรงเรียนและในโรงเรียน

3) เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในการช่วยเหลือครูหนุนเสริมให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างตรงจุดตรงความต้องการของครูด้วย Classroom Research และ Self-Study Research

ทั้งนี้ในการพูดคุยพบว่า มีคำถามร่วมที่เกิดขึ้น คือ

“อะไรคือปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาครูเพื่อการเปลี่ยนห้องเรียนให้ห้องเรียนที่มีความสุข”

“เราจะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับครูในโรงเรียนได้อย่างไร”

“เราจะสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนได้อย่างไร”

โดยมีสมมติฐานร่วมของกลุ่มที่ว่า “ถ้าเราสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและองค์ประกอบใด ๆ ในโรงเรียน เราก็จะสามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยและกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้”

อย่างไรก็ตาม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของกลุ่มยังได้ชวนวิเคราะห์กันต่อถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่หนุนเสริมให้เกิดเครือข่ายเรียนรู้ของกลุ่ม “ก่อนการครูฝั่งชนฯ” โดยสรุปว่า

1) **มีคนมีของ** สมาชิกในกลุ่มต่างมีศักยภาพ มีเครื่องมือ หรือวิธีการดี ๆ ในการจัดการเรียนการสอน บางคนเคยมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม “ครูปล่อยของ” หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่มีแนวคิดในการให้ครูมาแบ่งปันเทคนิควิธีการสอน

2) **มีเพื่อนมีเครือข่าย** มีกลุ่มครูที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แบ่งปัน ช่วยกิจกรรมทั้งในและต่างโรงเรียนกันอยู่แล้ว การหนุนเสริมจากเพื่อนภาคี เช่น Inskru ทีมสถาบันรามจิตติ

3) **มีเป้าหมาย มีความหวัง** ครูต่างมีประสบการณ์ที่อยากสร้าง การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นจากห้องเรียนและโรงเรียนของตัวเอง “เห็น ความเจ็บปวดจากระบบการศึกษา ระบบอำนาจที่เป็นอยู่ เป็นเหตุที่เราสร้าง เปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ จากตัวเรา”

4) **มีความรู้มีประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่คอยเติมเต็ม** การเข้าร่วมโครงการ ก่อการครูรุ่นที่ 1 และโครงการต่าง ๆ ที่ช่วยเติมความรู้ให้กลุ่ม แม้แต่ กิจกรรม “ก่อการครูก่อการสังคม” เป็นตัวจุดประกายสำคัญที่ทำให้ครูเห็น ความเป็นได้ เห็นพลังภายในของตัวเองและมองเห็นเพื่อนภาคีนอกวงการศึกษ อื่น ๆ ที่จะสามารถชักชวนมาช่วยกันสร้างการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ของตนเอง ได้ การติดตามหนุนเสริมจากภายนอกตั้งแต่เครือข่ายภาคีการศึกษาของ โครงการก่อการครูที่ช่วยหนุนเสริมเรื่องการร่วมออกแบบกระบวนการ และ การชักชวนภาคีในการสร้างอำนาจร่วมในพื้นที่ ได้แก่ การเข้ามาร่วมของ สมาชิกครูหน้าใหม่ ๆ โดยเฉพาะการเข้ามาช่วยหนุนเสริมในเชิงอำนาจเหนือ และวิชาการจากศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่เพื่อสร้างการเชื่อมต่อและความมั่นใจ ในการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ของครูในเครือข่าย

5) **มีแรงบันดาลใจและไฟแห่งการเรียนรู้** สมาชิกในชุมชนมีแรงบันดาลใจ จากการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงการได้อ่านหนังสือดี ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เช่น “วิจัยชั้นเรียนเปลี่ยนครู” ของศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช ที่ท้าทายให้ครู อยากรทดลองกล้าเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยเริ่มจากการวิจัยตนเอง และ เครื่องมือ Visual Thinking

บทเปิดของการเดินทางบนขบวนก่อการครูฝั่งธนฯ จึงเริ่มต้นด้วยการวาง ทิศทางเดินไปด้วยกัน โดยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ในโจทย์ต่าง ๆ ค่อย ๆ วางแผนการพัฒนาการเรียนรู้จากประสบการณ์และ ทุนที่มีมาแลกเปลี่ยนกันไปพร้อม ๆ กับการใช้เครื่องมือของการศึกษาตนเอง (Self Study) หรือการวิจัยในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

ก้าวที่สอง : กำโจทย์ให้ชัด ให้เห็นการปฏิบัติ เห็นเครื่องมือ

เมื่อกำหนดเป้าหมายของกลุ่มแล้ว สิ่งถัดมาคือการทำโจทย์ในแง่ของการปฏิบัติให้ชัดเจน การจัดกิจกรรมก่อนการครูฝังธนในวันที่ 2 พฤษภาคม 2562 จึงเป็นช่วงที่ทีมคุณครูได้ลงรายละเอียดเกี่ยวกับงานในเชิงพัฒนาที่กำลังจะเกิดขึ้นต่อไป โดยมีกระบวนการ ดังนี้

1) ทบทวนชีวิต “ครูวางหมุดหมาย เช็คของ” เป็นกิจกรรมที่ชวนครูทบทวนความรู้สึกและสถานการณ์ปัจจุบันรวมถึงมุมมองต่อเป้าหมายในช่วงเปิดเทอมใหม่ แผนการความคิด เทคนิคและเครื่องมือที่ครูใช้อยู่หรือคาดว่า จะนำไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ โดยเอามาแบ่งปันความคิดกัน ในเบื้องต้นก่อน เพื่อเป็นการเปิดโจทย์และประเด็นของการคิดวางแผนร่วมกันต่อไป โดยพบลักษณะร่วมที่ว่า

อยากเปลี่ยนตัวเองให้เป็นครูที่ดีขึ้นและเข้าใจเด็กมากขึ้น อยากเรียนรู้และทำงานเพื่อเข้าใจเด็กเป็นรายบุคคล เช่น กรณีครูฉัตรทริกา มิ่งรักษา (ครูฝน) และครูปัทมณล งามยิ่งยวด (ครูปอ) โรงเรียนมัธยมวัดหนองแขมสอนภาษาอังกฤษ วิธีการที่ใช้อยู่เป็น Reflective Tool เช่น การเขียนบันทึกสะท้อนคิด การเขียนจดหมาย และพยายามพัฒนาตัวเองโดยหาเครื่องมือใหม่ ดังเช่น ครูสะท้อนว่า

“เราลอง Self Study ด้วยการให้เด็กเขียนสะท้อนคิด เทอมที่ผ่านสอนเสร็จก็จะให้เด็กเขียน เด็กบอกครูสอนเก่งดี แต่ก็มีคอมเม้นต์จากเด็กที่ทำให้มาพัฒนาตัวเรา ทำให้เราเห็นว่าเด็กห้องต่าง ๆ มีการสะท้อนถึงวิธีสอนเราไม่เหมือนกัน ทำให้เราควรปรับตัวเองอย่างไร อย่างเราไม่เอ็นเทอร์เทน เราไม่ตลก เราก็รู้ มันไม่ตลก ทำไม่ได้ ทำให้เราเห็นตัวเอง แต่ก็ต้องไปเพิ่มอยากอื่นเข้ามา เริ่ม Personality กับ Care เด็กรู้สึกว่าเขาเป็นตัวตน เราจำเขาได้บ้าง”

อยากออกแบบและจัดการชั้นเรียนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ทำให้ห้องเรียนเป็นพื้นที่การเรียนรู้สำหรับเด็ก ๆ และครูได้เรียนรู้วัฒนธรรมและเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างความเป็นพลโลกและเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้จากห้องเรียน ผ่านการเปิดชั้นเรียน (Open classroom)

การเตรียมการสอน อยากออกแบบให้ง่าย ได้ผล เพื่อให้ไม่เป็นการระครุ ครูอยากให้เกิดสนุกกับการจัดการเรียนรู้และมีเวลาพักผ่อนเพื่อเติมพลังให้ตนเอง ดังที่ครูร่มเกล้า ช่างน้อย (ครูก๊ก) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิต ได้เล่าให้ฟังว่า

“จุดมุ่งหมายอยากให้ง่าย เราอยากให้ครูกลับไปพัก เราได้พักและกลับไปทำงาน เราเลยทำสร้างเครื่องมือบางอย่าง เรามีอย่างอื่นที่เป็นหน้าเดียวได้อีกใหม่ ผมก็คิดว่า หน้าเดียวทำอะไรได้บ้าง จะออกแบบการสอนด้วยเครื่องมือ Visual Thinking ใช้ลายมือของเราทำแผนได้เลย ร่องรอยความคิดต้องมาจากเนื้อที่เราจะทำ จะดูจากเนื้อที่เราจะทำเป็นหลัก ส่วนวิธีการก็อาจจะใช้ open approach 1) มีปัญหา 2) แบ่งกลุ่มการแก้ปัญหา 3) เอาปัญหาขึ้นกระดานให้นักเรียนช่วยกันดู 4) เราไปดูวิธีแก้ปัญหา ไปดูการเชื่อมโยงการแก้ปัญหา”

การเชื่อมโยงเนื้อหารายวิชาในการจัดการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ในใจพร้อม โดยครูสามารถบูรณาการเนื้อหาสำคัญไปกับกระบวนการเรียนรู้ในรายวิชาต่าง ๆ ได้ โดยกรณีครูปัทมณล งามยิ่งยวด (ครูปอ) และครูศรารามวรรณานันท์ (ครูต้อม) โรงเรียนวัดหนองแขม ได้มีการทดลองในวิชาสังคมศึกษาและภาษาอังกฤษเป็นหน่วยการเรียนรู้ร่วม ซึ่งทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ประวัติศาสตร์และสังคมโดยเชื่อมโยงกับภาษาทำให้เข้าใจบทเรียนง่ายขึ้นและมีภาระงานน้อยลง ซึ่งครูมองว่าครูต้องนำวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาพร้อมออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกัน

2) วางเป้าเชิงรุก โจทย์ท้าทายที่ครูอยากทำ ครูช่วยกันระดมคิดวางแผน สำหรับเตรียมเปิดเทอมใหม่ โดยการแลกเปลี่ยนพบประเด็นร่วมที่ชวนครู ท้าทายการทำงาน นั่นคือ

โจทย์เรื่อง “ความสัมพันธ์” และ “วัฒนธรรมการเรียนรู้” การสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ที่ทำให้ความสัมพันธ์ของครูและนักเรียนเปลี่ยนจาก ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ทำให้ครูและนักเรียนสื่อสารเข้าใจกันได้ยาก มาสู่ ความสัมพันธ์ใหม่ที่สนับสนุนการเรียนรู้ โดยมองว่าชุมชนการเรียนรู้ของ ก่อการครูฝั่งชนฯ น่าจะมีเครื่องมือช่วยครูให้เกิดการค้นหาแนวทางและวิธีการ สร้างความสัมพันธ์ได้

โจทย์ของการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์ความต้องการของ ผู้เรียน โดยเริ่มจากจุดเล็ก ๆ ในห้องเรียนของตนเอง โดยเลือกโจทย์ และกิจกรรมที่ตนเองสนใจหรือถนัด ทดลองพัฒนากระบวนการเรียนรู้ Active Learning ไปพร้อม ๆ กับการติดตามและดูการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เก็บข้อมูลหรือบันทึกงาน เพื่อมาเล่าสู่กันฟัง

โจทย์เกี่ยวกับกิจกรรม “ชมรม/ชุมชนเด็กเลือก” เป็นกระบวนการพัฒนา ผู้เรียน โดยเน้นที่ผู้เรียนได้เลือกชมรมหรือกิจกรรมที่ผู้เรียนสนใจด้วยตัวเอง เช่น ชมรมภาพยนตร์ “ดูหนังฟังเพลง” “เดิน cover” ซึ่งครูมองว่า ถ้าได้เข้าใจ ความสัมพันธ์คนในโรงเรียน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนก็จะยังมีความหมาย โจทย์ ร่วมของกิจกรรมคือสร้างความไว้วางใจในศักยภาพของผู้เรียนที่จะเป็นผู้เลือก “โจทย์หรือออกแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองได้” ครูมีหน้าที่สนับสนุน การเรียนรู้ ซึ่งปลายทางคือกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันที่ครูและนักเรียนจะช่วย กันต่อเติมอะไรให้เกิดขึ้นได้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงมีคุณค่าทั้งต่อตัวผู้เรียน และครู

โจทย์การพัฒนาตนเองต่อเนื่องผ่านชุมชนการเรียนรู้ของครูผู้สอน โดยครูมองว่าชุมชนการเรียนรู้จะช่วยครูในหลายมิติ ทั้งเรื่องจัดการเรียนรู้ เรื่องการพัฒนาตัวเอง เรื่องการใช้วิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาครูและนักเรียน รวมถึงการช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่ายก่อนการครูผู้สอน ที่จะไปเป็นกลุ่มครูแกนนำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียนต่อ

โจทย์การออกแบบการสอนเป็นทีม Team Teaching หรือเชื่อมโยงบูรณาการเนื้อหารายวิชา ซึ่งครูหลายคนมองว่า เปิดเทอมใหม่เป็นโอกาสอันดีที่จะได้ทดลองออกแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะการกล้าก้าวข้ามวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ที่ครูเป็นผู้จัดการสอนโดยลำพัง ซึ่งครูพร ทงม้วน หรือครูมอส เห็นว่า จะทำให้ครูมีประสบการณ์ใหม่ ๆ และได้กำลังใจจากครูที่ต่างประสบการณ์มาสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนได้มากขึ้น

3) รวบรวมเครื่องมือเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับเปิดเทอมใหม่

ผลของโจทย์การทำงานที่ชัดเจนนำไปสู่การค้นหาเครื่องมือที่จะนำเข้ามาช่วยในการทำงานแต่ละชิ้น ดังนี้

- การจัดทำแผนการสอนหน้าเดียว โดยประสบการณ์จากครุุ่มเกล้า ช่างน้อย (ครูก๊ก) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิต ซึ่งทำให้เห็นว่าการออกแบบการสอนไม่ควรเน้นเรื่องการจัดทำเอกสาร แต่ควรให้ความสำคัญกับการออกแบบกระบวนการ ซึ่งครูหลายคนสนใจแนวทางการออกแบบแผนการสอนหน้าเดียวของครูก๊ก

- การวิจัยในชั้นเรียนและการศึกษาตนเอง (Self Study) ใช้เพื่อ การสะท้อนตนเองและถอดบทเรียนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อศึกษา การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในตัวของคุณครู

- Visual Thinking ที่ช่วยในการสื่อสาร การระดมแนวคิด วิธีการ และการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งช่วยให้ครูมีเครื่องมือพัฒนางานและสามารถนำไปใช้กับผู้อื่นได้

- งานชุมนุม-ชมรม กิจกรรมทางเลือก ที่ครูแต่ละคนไปทดลองเปิดโดยให้ ผู้เรียนเป็นผู้เลือกและออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงเครื่องมือ อื่น ๆ ที่เครือข่ายได้ไปเรียนรู้มาและ Insku ที่ได้เข้ามาสนับสนุนเครื่องมือ การเรียนรู้

ก้าวที่สาม : สื่อสารและแบ่งปันสู่สาธารณะ

หลังจากที่โจทย์การทำงานมีความชัดเจน และมีการรวบรวมเครื่องมือที่จะ ใช้ในการทำงานแล้ว กลุ่มก่อการครูฝั่งธนฯ ต้องการขยายแนวคิดนี้ไปสู่คุณครู คนอื่น ๆ ในพื้นที่ใกล้เคียง ให้เดินหน้าไปด้วยกันในลักษณะของการยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่ จึงได้จัด Workshop เล็ก ๆ ในวันที่ 12 พฤษภาคม 2562 ณ ร้าน True Coffee สยามสแควร์ โดยมีแกนนำ ก่อการครูฝั่งธนฯ ร่วมจัดกระบวนการเรียนรู้และเปิดให้เครือข่ายครูจากพื้นที่ ต่าง ๆ รวมแล้วกว่า 30 คนมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยใช้ชื่อ กิจกรรมว่า “เปิดเทอมใหม่ครูบันดาลใจจุดไฟการเรียนรู้ร่วมกัน”

กิจกรรมหลัก 2 ส่วน ได้แก่



1) การดูภาพยนตร์สะท้อนการเรียนรูั “ดูหนัง ฟัง คิด” โดยครูสรราชัย หนองตรุด (ครูแบงค์) สถาบันรามจิตติ ซึ่งเน้นให้ผู้เข้าร่วมได้ดูภาพยนตร์ อาทิ ภาพยนตร์ animation เรื่อง Alive ซึ่งเกี่ยวข้องกับโจทย์ท้าทายการศึกษา พร้อมตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนและวิพากษ์จากมุมมองประสบการณ์ของครูที่มาเข้าร่วม

2) กิจกรรมชวนคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) โดยครุรร่มเกล้า ช่างน้อย (ครูก๊ก) โรงเรียนมัธยมวัดดุสิตาราม โดยชวนครูเรียนรูั เรื่องการคิดสร้างสรรค์ผ่านกระบวนการ Design Thinking พร้อมด้วยการนำเสนอตัวอย่างไอเดียต่าง ๆ เพื่อตั้งคำถามหรือเปิดโจทย์การเรียนรูัและการคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน ทั้งนี้ ยังมีตัวอย่างการออกแบบ “แผนการสอนหน้าเดียว” ของครูก๊กที่ชวนกระตุ้นการคิดของผู้เรียนให้คิดหลากหลายแบบ ระดมความคิดและหาคำตอบอย่าง Active Learner ที่ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ค้นหาคำตอบด้วยตนเอง

โดยกระบวนการได้ชวนครูแบ่งปันมุมมองเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในหลากหลายลักษณะ เพื่อเปิดโจทย์ที่จะนำไปสู่การออกแบบแผนการสอนในรูปแบบต่าง ๆ สำหรับเตรียมต้อนรับการเปิดภาคการศึกษาใหม่ พร้อมกับชวนครูสะท้อนคิดต่อความเป็นไปได้ในการขับเคลื่อนการเรียนรูัผ่านชุมชนการเรียนรูัก่อการครูฝั่งธนฯ



เสียงสะท้อนจากครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมพบว่า ครูได้ประเมินตนเองและสะท้อนกลับสรุปได้ใน 4 ประเด็น ดังนี้

1) “**ได้เติมพลัง**” รู้สึกได้พลังงาน (Energy) เพื่อมาเติมพลังก่อนเปิดเทอม ไม่นิตเดียว เกิดความคิดสร้างสรรค์เห็นมุมมองใหม่ ๆ คิดนอกกรอบ

2) “**แบ่งปันไอเดีย**” กิจกรรมทำให้เห็นครูต่างรุ่นต่างวัย “ครูเก่า ครูใหม่” เครือข่ายครู ได้แลกเปลี่ยน ได้ความคิดสร้างสรรค์เอาไอเดียต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ได้

3) “**เห็นแง่คิด เครื่องมือครู**” เห็นพลังบวก รู้สึกเติมไปด้วยพลังบวก ที่จะนำไปเผยแพร่ต่อ ได้เรียนรู้แนวคิดและวิธีการจัดการชั้นเรียนที่ให้ทางเลือกใหม่ ๆ สำหรับครู

4) “**เปิดช่องทางการเรียนรู้ใหม่**” เห็นบรรยากาศการเรียนรู้ของครูในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ซึ่งบางโรงเรียนไม่มี เช่น กิจกรรมเรียนรู้กลุ่มย่อยไปสู่การแบ่งปันความรู้จากวงสนทนาเล็ก ๆ สู่วงการเรียนรู้กลุ่มใหญ่ที่ครูสามารถนำไปขยายผลในการจัดการเรียนรู้ต่อไป

ก้าวที่ต่อเนื่อง : เดินบนทางของตัวเองและให้ PLC เป็นพื้นที่ในการเติบโต

หลังจากจบกิจกรรม “เปิดเทอมใหม่ครูบันดาลใจจุดไฟการเรียนรู้ร่วมกัน” ทีมครูก่อการครูฝั่งธนฯ ต่างเห็นว่าครูแต่ละคนล้วนมีโจทย์ในการทำงานของตัวเอง มีเป้าหมายในการพัฒนาของตัวเองที่ต้องไปทำงานต่อที่โรงเรียน ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจะกลายเป็นพื้นที่ปลอดภัยให้คุณครูที่เป็นสมาชิก ได้มีโอกาสแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปลงมือปฏิบัติจริง หน้าที่ของตัวเองสิ่งเหล่านี้สะท้อนธรรมชาติของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนี้

1) “พื้นที่เต็มใจ เต็มไฟการทำงาน” ครูต้องการพื้นที่เต็มพลังซึ่งกันและกัน การเติมความรู้นั้นสามารถค้นคว้าหรือฝึกอบรมได้จากที่ต่าง ๆ แต่พื้นที่ที่จะเติมกำลังใจและพลังในการทำงานนั้นต้องอาศัยความสัมพันธ์และความเข้าใจหรือความเป็น “หัวอกเดียวกัน” ของครูที่เผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็เป็นครูที่มีความหวังกับการสร้างการเรียนรู้ที่ดี และอยากสร้างกลุ่มเพื่อนร่วมเรียนรู้ที่ช่วยกัน “เติมไฟ” เต็มพลังให้ซึ่งกันและกัน การสร้างการเปลี่ยนแปลงจะโดยลำพังหรือกลุ่มก้อนย่อมมีความหมาย หากแต่การรวมกลุ่มจะยิ่งช่วยให้มวลพลังของครูทวีพลังความหมายมากยิ่งขึ้น

2) “ครูต้องการการเติบโตอย่างมีความหมาย” การพัฒนาตนเองคือหัวใจสำคัญชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ ดังนั้น ในการดำเนินไปของชุมชนจึงควรมีเครื่องมือที่ช่วยให้ครูพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบริบทของครูและเชื่อมร้อยความสัมพันธ์ที่ดี นำไปสู่การต่อยอดการเรียนรู้ต่อเนื่อง ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นการศึกษาตนเอง (Self Study) การวิจัยในชั้นเรียน ต้องมีความหมายต่อการพัฒนาตัวครูอย่างแท้จริงซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพครูที่จะไปจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพเพื่อนผู้เรียน

ประเด็นที่น่าสนใจคือ ในชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนั้น การเติบโตของครูต้องอยู่บนฐาน “การสร้างสรรค์ และปลายเปิด” ไม่ว่าจะด้วยบรรยากาศของการพบปะแลกเปลี่ยนที่ยืดหยุ่นและมีพื้นที่เพียงพอที่จะให้ความคิดและประสบการณ์ของครูต่างมุมมองมาประกอบต่อช่วยหนุนเสริมกัน หรือแม้แต่การสร้างความสัมพันธ์และวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์ ให้โอกาสในการเปิดใจห้อยทำทายใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่าง การช่วยสร้างไอเดียที่หลากหลายเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ๆ

3) “**เรียบง่าย ไปต่อได้**” ธรรมชาติของก่อการครูฝั่งธนฯ เป็นกลุ่มที่รวมตัวเพื่อชวนกันทำงาน ซึ่งอาจไม่ต้องวางแผนทุกอย่างให้มีกรอบมากเกินไป แต่เน้นสิ่งที่สามารถทำได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นการเคลื่อนตัวแบบ Snow Ball ค้นหาไปเรื่อย ๆ เพื่อสร้างการเรียนรู้และค่อย ๆ สู่การพัฒนาต่อยอดในสิ่งที่ครูเห็นสำคัญสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้จริง

ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพก่อการครูฝั่งธนฯ เป็นเสมือนการเดินทางร่วมกันของครูตัวเล็ก ๆ ที่มีหัวใจเดียวกัน คือ อยากรสร้างการเปลี่ยนแปลงจากพลังภายในของตัวครู ดังนั้นจึงพบว่า ลักษณะของการเคลื่อนตัวจึงเป็นลักษณะของเกลียว Loop แห่งการพัฒนาที่มีความ “ยืดหยุ่น เรียบง่าย” “มีพลังมีความหมาย” โดยมีแรงผลักดันจากพลังชีวิตของครูที่ช่วยกันเปิดโจทย์และสร้างทางเดินในลู่ที่มีความหมายกับการพัฒนาครูสู่การเป็นครูเพื่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

หากจะโยงถึงเนื้อหาจากบทที่แล้ว “ก่อการครูฝั่งธนฯ” เป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับสร้างความรู้ของการปฏิบัติ (Knowledge of Practice) ทั้งในแง่ของการรวมกันของครูที่มีความสนใจและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และมุ่งแสวงหาความรู้ด้วยกระบวนการวิจัยตนเอง (Self-Study) เพื่อหาคำตอบว่าเราจะสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียนได้อย่างไร โดยเริ่มจากการสอนของตนเองก่อน การสร้างความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน และขยับสู่การเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ สิ่งที่น่าสนใจคือจุดเริ่มต้นของการรวมตัวกันครั้งนี้ ซึ่งมี Inskru วิสาหกิจเพื่อสังคม มาร่วมในการประชุมครั้งแรก ๆ ด้วยการได้รู้จักกันของครูในโครงการก่อการครู และผู้ที่ทำวิสาหกิจเพื่อสังคมเกิดขึ้นในกิจกรรม “ก่อการครู ก่อการสังคม” ซึ่งจัดขึ้นในวันที่ 4 – 6 เมษายน 2562 นับเป็นการเปิดมุมมองของผู้เข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรม 3 วัน กลายเป็นพื้นที่การเรียนรู้ที่นอกจากจะสร้างการรู้จักกันแล้ว ยังเป็นพื้นที่สร้างแรงบันดาลใจให้กับครูผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ที่มาจากองค์กรด้านการศึกษาเพื่อสังคม โดยพบว่าการทำงานของ SE (Social Enterprise) นั้นมุ่งไปที่

Pain Point ของการศึกษา ในขณะที่ครูทำงานตามคำสั่งและนโยบาย การได้มาเจอกันทำให้ครูได้เครื่องมือและ SE ได้พื้นที่ในการทำงาน วิธีการคิดของครูก็เริ่มเปลี่ยนไปด้วยการมองหา Pain Point ของการจัดการศึกษา ในโรงเรียนและมองหาวิธีการพัฒนาให้ตรงจุด การที่ได้พบว่าคนที่ไม่ได้จบมาทางการศึกษาโดยตรงแต่สามารถทำงานพัฒนาทางการศึกษาได้อย่างดีอาจช่วยเปิดประตูความมั่นใจในตัวเองของครูที่จบมาทางการศึกษาโดยตรง ให้กล้าลุกขึ้นมาทำสิ่งที่สร้างการเปลี่ยนแปลงได้

STRENGTHS

- เพื่อใคร \Rightarrow เด็ก

ทำอย่างไร

บทที่ 6

PLC คือ การขับเคลื่อนทางการศึกษา จากภายในตัวครูสู่สาธารณะ

จากบทที่ผ่านมา อาจทำให้เรามองภาพชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพคือการทำงานร่วมกันของกลุ่มครู เพื่อที่จะพัฒนาการเรียนรู้ของตัวคุณครูเองและนำไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนในที่สุด โดยเริ่มต้น อาจเป็นครูกลุ่มเล็ก ๆ ที่สอนวิชาเดียวกัน หรือขยายเป็นทั้งโรงเรียน หรือขยายของเขตเป็นการทำงานของครูต่างโรงเรียนบนเป้าหมายเดียวกัน

อย่างไรก็ตาม ความเป็นไปได้ของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูไม่ได้มีเพียงแค่นั้น การเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคล อาจก่อให้เกิดการรวมตัวของคนที่มีความตั้งใจเหมือนกัน แม้จะมาจากคนละพื้นที่หรือแม้กระทั่งมาจากคนละสาขาอาชีพ ก่อให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนทางการศึกษาที่มีความเป็นสาธารณะมากขึ้น

ในบทนี้ ขอกล่าวถึงกรณีศึกษาการขับเคลื่อนของ “ก่อการครู ภูมิภาค” ที่เกิดจากการขยายชุมชนการเรียนรู้จากการเปลี่ยนแปลงภายในตัวครูสู่การขับเคลื่อนสาธารณะในวงกว้าง

Each One Teach One

พลัดกันเรียนเปลี่ยนกันสอน : สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ ของครู โดยครู เพื่อครู

ครูสัญญา มัครินทร์ หรือครูสอญอ โรงเรียนเทศบาลบ้านโนนชัยซึ่งเป็นหนึ่งในแกนนำกลุ่มครุริเริ่มการศึกษาแนวใหม่ขอนแก่น (KKEI) และเป็นแกนนำครุรุ่นใหม่ที่โครงการก่อการครู ได้ซึ่งอาศัยประสบการณ์

การทำงานกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบมา และมองเห็นว่าพลังของครูมีบทบาทมากต่อการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนในยุคใหม่ จึงเกิดความสนใจที่จะชักชวนเพื่อนครูจังหวัดขอนแก่นและเครือข่ายครูในภาคอีสานร่วมกิจกรรมแบ่งปันการเรียนรู้ ด้วยครูสอนภูมิมีความเชื่อว่า

“การศึกษาเปลี่ยนแปลงสังคมได้ เราไปเจอเพื่อน ผมสนใจการทำงานกับเพื่อนครูโดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ อยากจะสนับสนุนหรือเป็นกลไกหนึ่งที่ทำให้การศึกษาเคลื่อน ถ้าทำอะไรดี ๆ ในชั้นเรียนจะทำให้การศึกษาขยับได้”

จึงนำมาสู่กิจกรรมริเริ่มในพื้นที่จังหวัดขอนแก่นในชื่อ “ก่อนการครูอีสาน : Each One Teach One ผลัดกันเรียนเปลี่ยนกันสอน” ขึ้นในวันที่ 11 สิงหาคม 2561 โดยแกนนำเครือข่ายครูจังหวัดขอนแก่น ณ หอประชุมศูนย์เยาวชน จังหวัดขอนแก่น โดยมีครูในพื้นที่และต่างจังหวัด มาร่วมกิจกรรมกว่า 60 คน มีเป้าหมายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ให้กับเยาวชน นักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์ และผู้ที่สนใจสร้างพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ในด้านจัดการศึกษา พัฒนาศักยภาพของครูผู้เรียนและเพื่อสร้างเครือข่ายครูริเริ่มการศึกษาแนวใหม่

จุดเน้นของกิจกรรมหลักที่จัดขึ้นคือการให้เครือข่ายครูได้มาพบปะพูดคุยกัน มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์แนวทางการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ โดยครูคนไหนถนัดการสอนหรือจัดการเรียนรู้รูปแบบใดก็จะมาแบ่งปันเล่าสู่กันฟัง จนถึงทดลองเล่นในกิจกรรมออกแบบการเรียนรู้ ดังที่เครือข่ายครูแกนนำภาคอีสานหลายท่านสะท้อนร่วมกันว่า

“เราเริ่มจากที่หลายคนได้เคยไปร่วมกิจกรรมที่ ‘ม.เถื่อน’ ก่อน แล้วมา
ก่อนการครูอีก พบว่าถ้าเมื่อไรองค์ความรู้มันอยู่ในตัว มันจะชำนาญขึ้น เราเลย
ลองเปิดห้อง มาเรียนรู้กัน ได้มาคุยกัน ชวนกันมา คนที่มากก็คือคนเลือกที่จะมา
พื้นฐานครูต้องการเพื่อน”

กิจกรรมหลักของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ ดังนี้

1) “**ชวนครูมารู้จักกัน**” คือการสร้างพื้นที่ให้ครูหรือผู้เข้าร่วมโครงการได้
มาทำความรู้จักกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ผ่านกิจกรรมอุ่นเครื่องก่อน
เข้าร่วม Workshop โดยก่อนกิจกรรมนี้ได้จัดให้มีการพูดสร้างแรงบันดาลใจ
ในเรื่อง Each One Talk One “จากเด็กเกรียน สู่วิทยากรที่ทันโลก” โดย
นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาขอนแก่น ก่อนในเบื้องต้นด้วย

2) “**Workshop เรียนรู้กับครูตัวจริง**” เป็นการเปิดพื้นที่ให้เพื่อน
ครูในเครือข่ายได้แลกเปลี่ยนวิชาและประสบการณ์ การจัดการกระบวนการ
เรียนรู้ให้กับผู้เข้าร่วม โดยแต่ละห้องเรียนจะเปิดให้ผู้เข้าร่วมได้เลือก
ห้องเรียนตามความสนใจ และมีเวลาทั้งหมด 80 นาทีในการจัด
กระบวนการเรียนรู้และถอดบทเรียนพูดคุยแลกเปลี่ยน ซึ่งห้องเรียน
ทั้งหมด มี 10 ห้อง โดยภาคเช้าและภาคบ่ายอย่างละ 5 ห้องเรียน

3) การแลกเปลี่ยนสะท้อนความคิด ผ่านกระบวนการ Reflection ทั้ง
ในภาคเช้าและภาคบ่ายหลังจบกระบวนการ Workshop การเรียนรู้เพื่อ
แบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้และต่อยอดองค์ความรู้ร่วมกัน

ข้อค้นพบเมื่อครูก้าวออกมาเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตัวเอง

หลังจากการจัดกิจกรรมมีการถอดบทเรียนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากงานได้ข้อค้นพบ ดังนี้

1) การรวมตัวกันครั้งนี้เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทาง เริ่มจากการ “อยากทำอะไรดี ๆ” และ “ลองมองหาเพื่อนร่วมที่จะทำ” ผ่านการชักชวนครูและเพื่อนเครือข่ายด้วยกัน การจัดการไม่ได้ออกแบบการทำงานอะไรให้ซับซ้อนหรือมีแบบแผนมากมาย แต่เน้นการประสานเชื่อมโยงความคิดร่วมกันของแกนนำเครือข่ายที่สนใจว่า อยากจัดกิจกรรมเพื่อรวมพลให้ครูได้มาแลกเปลี่ยน “ผลัดกันเรียนเปลี่ยนกันสอน” และมีได้คาดหวังจำนวนคนมาร่วมงานมากมาย เป็นเพียงกระบวนการเชิงทดลองเพื่อกระตุ้นและจุดไฟให้กับครู ในทัศนะของครูสัญญาผู้ซึ่งเป็นแกนนำกิจกรรมครั้งนี้กล่าวว่า

“เรามองว่าครูมีศักยภาพ มีความทุกข์ร่วมกัน ความเชื่อตรงกัน มีคนขยับเลยรู้สึกที่เราเองก็มีศักยภาพที่จะช่วยให้เขาขยับได้ ให้ค่าเราเหมือนกันว่าคุณคือฮีโร่ก่อนแรกนะที่จะกระพือไปด้วยกัน ไว้ใจกัน ปลุกพลังพวกเราด้วยเลยคิดว่าเรามาทำอะไรดี ๆ ด้วยกันไหม เราก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยขยับกับครูในฝั่งพื้นที่เราบ้าง ได้ช่วยเขาขยับแล้ว 1% ก็ยังดี”

ดังนั้น กิจกรรมที่เกิดขึ้นในมุมมองของครูที่ร่วมจัด จึงถือว่าเป็นประสบความสำเร็จในการริเริ่มอย่างมาก เพราะทำให้เห็นว่า มีครูจำนวนมากที่สนใจการเรียนรู้ใหม่ ๆ และอยากเห็นการเชื่อมโยงแบ่งปันการทำงานของครูที่ช่วยให้ครูมีพลังในการทำงานยิ่งขึ้น ทำให้เครือข่าย “ก่อการครูอีสาน” เห็นพลังของการขับเคลื่อนการทำงานที่น่าจะไปต่อยอดขยายผลได้อีกในระยะต่อไป

2) สร้างพื้นที่เรียนรู้ ให้ครูต่างเป็นผู้เรียน กิจกรรมดังกล่าวเป็นเสมือน การสร้างพื้นที่ของการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่มีความหมายต่อ การพัฒนาครู โดยอิงเอาโจทย์ที่เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้หรือการสอน ของครูไปกับสถานการณ์ห้องเรียนและผู้เรียนตามสภาพจริง ดังที่ครูสรารุณี พลดี้อ หรือครูตุ้ สะท้อนว่า

“สิ่งที่จะนำเข้าสู่ห้องเรียนมันสำคัญ แต่เรายังไม่มั่นใจ เราพยายามเชื่อมโยง บางอย่างก็เชื่อมร้อยไม่ลง แต่หลังไปก่อการครูแล้วเรารู้สึกว่ามีเพื่อน เรามั่นใจ ขึ้น กล้าที่จะนำ กล้าที่จะเชื่อมร้อย มองเนื้อหาเป็นเรื่องรอง”

กระบวนการแลกเปลี่ยนจึงมีส่วนช่วยเสริมพลังให้กับครู โดยเฉพาะ ความเชื่อมั่นต่อการจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน และมากกว่านั้นเป็นพื้นที่เชื่อมโยง เครือข่ายให้ครูได้มีเพื่อนร่วมคิดร่วมทำงาน ร่วมปรึกษาหารือและหาแนวทาง พัฒนาการะบวนการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนยุคใหม่ ดังที่ครูชุตินธร หัตถพนม หรือ ครูอ้อม โรงเรียนเทศบาลคุ้มหนองคู หนึ่งในครูแกนนำก่อการครูที่มาร่วม ออกแบบกิจกรรมในงานกล่าวว่า

“เราต่างเอาเรื่องที่ถนัดมาเปลี่ยนกันสอนเปลี่ยนกันเรียน.. เมื่อไรที่เพื่อนได้ สื่อสารว่าเขาทำอยู่ มันก็จะเป็นแรงใจให้กันว่ามีคนที่ทำอยู่ไม่ใช่เราคนเดียว มีเพื่อนที่จะเดินไปจับเคล็ดกันไปด้วยกัน ในอนาคตอาจจะมีกลุ่มคนลักษณะ อย่างนี้มาสร้างองค์กรหรือมาทำอะไรร่วมกัน เอากลับไปทำแล้วกลับมาสื่อสาร กัน น่าจะดี”

3) **เชื่อมร้อยเครือข่ายครูเป็นชุมชนครูอยากเรียนรู้** การเชื่อมร้อยเครือข่ายครูและผู้สนใจเรื่องการเรียนรู้ให้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เป็นจุดเริ่มต้นของการทดลองรวมตัวเครือข่ายครูที่มีส่วนช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับการทำงานของเพื่อนครูคนอื่นอย่างมาก ทำให้ครูอยากเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยเปิดมุมมองและประสบการณ์ใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ครูณลินรัตน์ อินตะพันธ์ หรือครูเปิ้ล โรงเรียนชุมชนวิทยาสรรค์ จังหวัดศรีสะเกษ กล่าวว่

“ขอบคุณทุกคนที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน มันมีพื้นที่ที่ทุกคนได้มาแชร์กัน เพราะเราอยู่ในหน่วยงานของเรา มีโจทย์ที่เราจะต้องทำอยู่แล้ว มันไม่เคยหยุดที่จะเรียนรู้ได้เลยค่ะ”

ครูอัมพิกา ไกรอำ หรือครูแซ โรงเรียนเชิงคำวิทยาคม จังหวัดเชียงราย ที่มาร่วมกิจกรรมดังกล่าว สะท้อนว่า

“การมาร่วมงานทำให้ครูมองเห็นว่ามันเป็นไปได้ที่ครูจะกลับไปเปลี่ยนการเรียนการสอนในห้องอย่างจริงจัง เพราะมีครูจำนวนมากที่อยากเปลี่ยนและคิดคล้าย ๆ กันว่ามันต้องเปลี่ยน เราเห็นแล้วคิดเลยอยากทำแบบนี้บ้างในพื้นที่ของเรา ให้ห้องเรียนของเรา โรงเรียนของเรา พื้นที่ของเรา ที่เชียงราย...”

ดังนั้น แง่คิดที่ได้ในเบื้องต้นจากการเริ่มต้นของก่อการครูอีสานจึงถือได้ว่าเป็นความท้าทายที่เริ่มจากการที่เครือข่ายครูต่างมองเห็นพลังซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือความเป็นไปได้ที่ต่างฝ่ายต่างจะเป็นผู้ริเริ่มของการสร้างการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็ก ๆ ที่มีความเป็นไปได้ที่อาจจะนำไปสู่ก่อตัวไปสู่การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เพื่อเป็นเครื่องมือพัฒนาครูต่อ ๆ ไป

Each One Teach One ครั้งที่ 2

Each One Teach One ครั้งที่ 2 จัดขึ้นในวันที่ 8 สิงหาคม 2562 ประมาณ 1 ปี หลังจากงานครั้งที่ 1 งานครั้งนี้ไม่ได้เป็นเพียงกิจกรรม Workshop ที่ครูลงทะเบียนเข้าร่วมและมานั่งเรียนเพื่อเป็นฝ่ายรับข้อมูลอย่างเดียว แต่เป็นพื้นที่ที่ฟื้นฟูแรงบันดาลใจ การพบเพื่อนใหม่ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ไปพร้อมกัน บรรยากาศความร่วมมือของงานส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบถ้อยทีถ้อยอาศัยในวงเล็ก ๆ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่ตนเองพบเจอมาการเชื่อมต่อกันในมิติบางอย่างที่สภาวะทั่วไปในโรงเรียนไม่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้โดยง่าย ผลคือการทำให้นักุษาได้เชื่อมต่อกันในมุมที่นึกไม่ถึง ความเป็นเพื่อน ความสุขกายสบายใจที่อยู่ด้วยกัน

เหตุผลหนึ่ง น่าจะมาจากสมาชิกที่มาร่วมงาน Each One Teach One ครั้งที่ 2 กว่าครึ่งหนึ่งเคยมาร่วมงานในลักษณะนี้มาก่อนแล้ว ทั้งกิจกรรมก่อนการครูศิษย์เกษ ก่อการครูภาพสนธิ์ มาจนถึงก่อการครูขอนแก่นครั้งที่ 2 ดังนั้นบรรยากาศจึงไม่ใช่การพบกันของคนแปลกหน้า แต่คล้ายกับการกลับมารวมกันของมิตรสหายที่รอวันที่ได้กลับมาพบกัน

กระบวนการจัดงานยังคงไว้ซึ่งรูปแบบเดิมคือกิจกรรมละลายพฤติกรรม และกิจกรรมปลุกพลังใจในช่วงแรก จากนั้นจึงให้สมาชิกสามารถเลือกห้องเรียนที่ตนเองสนใจ ได้เข้าไปเรียนรู้ ทั้งช่วงเช้าและช่วงบ่าย จากนั้นกลับมาพบเจอกันอีกครั้งเพื่อแบ่งปันสิ่งที่เรียนกับเพื่อนครูที่ไม่ได้เข้าไปเรียนด้วย

ความแตกต่างในด้านของวิทยากรที่มาร่วมเปิดชั้นเรียนในครั้งนี้คือมีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีมุมมองจากแพทย์ ครูใหม่ เพิ่งจบการศึกษา และนักการละคร มาเปิดประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้กับคุณครูผู้ร่วมกิจกรรม ความหลากหลายนี้เองน่าจะเป็นตัวจุดชนวนความคิดสร้างสรรค์ที่จะเกิดขึ้นในชั้นเรียนต่อไปได้



การกลับมาทำความเข้าใจตนเองและนักเรียน

ประเด็นหลักที่ถูกยกมาเป็นจุดเน้นของกิจกรรมในห้องเรียน 8 ห้องมีสิ่งที่น่าสนใจอย่างหนึ่งคือ การกลับมาทำความเข้าใจตนเอง หรือคุณค่าที่ครูยึดถือ รวมไปถึงการเข้าใจผู้เรียนและสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียน เช่น ห้องเรียน “ฉันจะเป็นครูที่ดีขึ้นได้อย่างไร” มุ่งพัฒนาการสอนของครูให้เชื่อมร้อยกับคุณค่าที่ตนเองยึดถือผ่านกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน ห้องเรียน “คนละดาวเดียวกัน” ให้ความสำคัญกับการรู้จักตนเองและนักเรียนผ่านศาสตร์แห่งการทำนาย ห้องเรียน “สอนสบาย สไตล์โอเรียนทัล” มุ่งให้ครูสอนอย่างที่ตัวเองเป็น หรือแม้กระทั่งห้องเรียน “Performance Art” ก็มุ่งให้ผู้เข้าร่วมได้กลับมาคลี่คลายปมบางอย่างในชีวิตของตนเองและแสดงออกถึงสิ่งที่ตนเองเป็นที่อาจแตกต่างไปจากสิ่งที่ตนเองมอง จึงไม่น่าแปลกใจที่เสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมจะแสดงให้เห็นถึงความประทับใจของการเข้าร่วมกิจกรรมครั้งนี้ เพราะการที่ได้สำรวจความเป็นตัวเองและเข้าใจผู้อื่นผ่านกิจกรรม

“เห็นข้อธรรมต่าง ๆ เห็นใจตัวเองไปด้วย กิจกรรมพักกล่องกระดาษให้มีฝาปิด ทำให้เราเข้าใจตัวตนของเรามากขึ้น”

“ถ้าเราเข้าใจนักเรียนและเพื่อนครูด้วยกันก็คงดีไม่น้อย”

วสันตนาที่นำโดยคุณหมอและนักการละคร

วสันตนาและการนำกิจกรรมของคุณหมอและนักการละครนำมาซึ่งความแปลกใหม่ ในบางแง่มุมที่ครูอาจนึกไม่ถึง เช่น การที่ครูกอล์ฟ ห้องเรียน Performance Art ให้โจทย์การเขียนบทและให้ออกมาแสดง โดยไม่บอกวิธีการ ทุกอย่างให้เป็นหน้าที่ของผู้เข้าร่วมที่จะออกแบบการแสดงของตนเองโดยไม่ต้องมีหลักการอะไร เป็นความ “กล้าที่จะไม่สอน” และไวใจในกระบวนการและโจทย์ที่ทรงพลังที่จะนำพาให้ผู้เข้าร่วมเรียนรู้ได้เอง จนในที่สุดผู้เข้าร่วมได้เห็นหัวใจของการละครที่ไม่ได้อยู่ที่การจัดการแสดง

“หัวใจของการแสดงไม่ใช่การ Action แต่ชัดเจนในความรู้สึกที่สื่อสารออกมาในระหว่างการเป็นผู้ชมและผู้แสดง”

“ทำให้เราได้สื่อสารถึงความต้องการที่แท้จริงเปิดเผยภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้น้ำที่ลึกลงไป อนุญาตให้ตนเองและผู้ชมได้เห็นความเจ็บปวดนั้น ยอมรับและอยู่กับมัน”

หรือห้องเรียนของคุณหมดอายุ ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้ใคร่ครวญความเป็นตัวเองอย่างอิสระและลงลึกได้เท่าที่ตัวเองต้องการ

“ห้องหมดอายุพาเรา Deep ลงลึก เรายับฟังความเป็นครูของน้อง ๆ ครูรุ่นใหม่ที่มีไฟปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อเด็ก ๆ และครูรุ่นใหญ่ที่มองเห็นในภาพรวมด้วยประสบการณ์”

การได้ร่วมเรียนรู้จากคนในสายอาชีพอื่น ๆ เปิดประตูความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่ครูสามารถนำกลับมาใช้ในชั้นเรียนของตนเอง จึงนับเป็นจุดหมายสำคัญที่จะสื่อสารไปยังวงการพัฒนาครูว่ายังมีวิธีการอื่น ๆ นอกเหนือจากวิธีการเดิมที่เคยมีมา เช่น การอบรมครูโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา

พลังจากพื้นที่แห่งการแบ่งปันและความเอื้ออาทร

แรงดึงดูดคุณครูจากทั่วทุกสารทิศให้มาร่วมงาน Each One Teach One 2 ส่วนหนึ่งน่าจะมาจากการได้ออกมาจากรูปแบบการทำงานในโรงเรียน ที่ซึ่งเต็มไปด้วยความสุข ความทุกข์ และความท้าทายในการทำงานออกมาสู่พื้นที่ที่เต็มไปด้วยการแบ่งปันจากกัลยาณมิตร ได้แลกเปลี่ยนทั้งความรู้ทางวิชาการและความรู้สึกภายใน แบ่งปันทั้งความสุข และความอัดอั้นคับข้องใจที่ตัวเองต้องเจอ พื้นที่นี้จึงกลายเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงจิตใจ เดิมพลังให้กลับไปสู้กับงานต่อไป

“การทำความรู้จักกับเพื่อนที่อายุมากกว่า ทำให้ตระหนักได้ว่า เพื่อนไม่ใช่คนที่อายุเท่ากันหรือคนที่เรียนพร้อมกันแต่เพื่อนคือคนที่แบ่งปันสิ่งที่มีค่าแก่กันและกัน อย่างเต็มใจ”

“รู้สึกอึดใจทุกครั้งเวลาที่ทุกคนได้แบ่งปันและร่วมรับฟังกันและกัน”

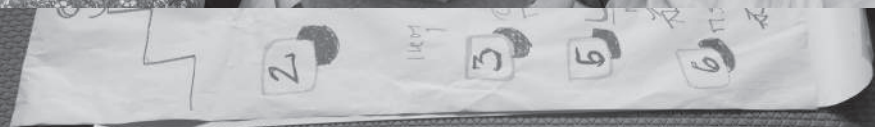
ความน่าสนใจของรูปแบบการรวมกลุ่มเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูทางพื้นที่อีสานคือการนำดนตรี ศิลปะ และธรรมชาติเข้ามาเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในฐานะครู การพบเจอกันในชุมชนจึงมีกลิ่นอายความสุข มิตรภาพ และความผูกพัน ไม่ต่างกับงานบุญ หรืองานพบปะเครือญาติของชาวอีสาน กิจกรรมในลักษณะนี้ ทำให้การสร้างเครือข่ายของครูเกิดขึ้นในบริบทของความเป็นกันเอง การถ้อยทีถ้อยอาศัย ความไว้วางใจ ทำให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะบ่อยครั้งในภาคอีสาน และส่วนใหญ่จะเป็นการดึงเพื่อนครูในกลุ่มเดียวกัน ไปจัดงานกันตามสถานที่ต่าง ๆ

“โฮมเฮียนเวียนสอน”

ขับเคลื่อนต่อสร้างพลังเครือข่ายครูศรีสะเกษและคุณักก่อการอีสาน

ก่อการครูอีสาน “โฮมเฮียน เวียนสอน” จัดโดยกลุ่มครูศรีสะเกษร่วมกับเครือข่ายครูนักก่อการจากกาฬสินธุ์ ขอนแก่น และครูจากพื้นที่ต่าง ๆ มาร่วมกันเปิดห้องเรียนในวันที่ 15 ธันวาคม 2561 ณ โรงเรียนขุนหาญวิทยาคม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ โดยผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่เป็นครูในระบบการศึกษาทั้งโรงเรียนในสังกัด อบจ. โรงเรียนใน สพฐ. และเครือข่ายครูที่สนใจรวม 140 คน จากที่ประกาศรับสมัครผู้เข้าร่วมไว้ 100 คน

ครูไสว อุ่นแก้ว หรือครูแจ้ว โรงเรียนขุนหาญวิทยาคม แกนนำก่อการครูศรีสะเกษ เล่าว่า จุดเริ่มความคิดตั้งกล่าว่ามีมาตลอด เดิมครูและเพื่อนครูได้พยายามปฏิรูปการเรียนรู้ผ่านโครงการต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ แต่เนื่องจากวันเวลาเปลี่ยนไป การเรียนรู้ก็เปลี่ยนไป และพบว่าตนเองมาถึงจุด



IDEA

เบื้องต้น
ถอด

กิจกรรม
ตัวอย่าง



ขอบ
เขตเรียน

ประเด็นทางสถิติ
(เชิงรูป/ข้อสรุป/ข้อสังเกต)

ประเด็นที่เตรียมมา
(พูดคำพูด)

- ส่งอีเมลล์
- คอนทราต์ Drawing
- นางฟ้าจากอารมณ์

ที่อึดตัวกับการจัดการเรียนรู้แบบเดิม ๆ ในขณะที่เดียวกันกับต้องเจอโจทย์ท้าทายใหม่ ๆ จึงพบว่าต้องทำอะไรสักอย่างเพื่อพาออกไปจากจุดเดิม ดังที่ครูกล่าวว่า

“เรามาถึงจุดที่ตัดสินใจว่าต้องออกเดินทาง เราจึงออกเดินทางเรียนรู้ในแบบที่ต่าง ๆ ไป เราไปที่เชียงดาว เราเรียนรู้และพบว่ามันมีอะไรมากมายที่ค้นหาและไปต่อได้ เราเลยออกไปเรียนรู้ต่อ ในแบบที่ค้นหาและท้าทายตัวเอง จนมาก่อการครู เราพบว่า มีครูจำนวนมากคล้ายเราที่มาถึงจุดที่อยากพาตัวเองออกมาเรียนรู้ แล้วหาความหมายกับสิ่งที่เราทำให้ดีกว่าเดิม

โดยเฉพาะโจทย์แรกเลยที่เจอคือ “ครูคือมนุษย์” มันโดนตัวเรามาก... และพอไปสู่ตลาดวิชา มันก็พาไปต่อยอดการเรียนรู้อื่น ๆ ต่อ พอกลับไปที่ที่เราทำงาน เราก็มองว่า มันไปต่อได้อีก พอไปก่อการครูที่ขอนแก่น ก็เห็นว่า มันไปได้จริง วงเกิดขึ้นได้จากพวกเราเองที่ต่างก็ออกเดินทางเรียนรู้ กลุ่มครูศรีสะเกษก็รู้สึกร่วมเดียวกัน พอเราคูยกกันมันก็พาให้เกิดพลังมากมาย ปลุกพวกเรา”

ที่สำคัญหลังจากที่เครือข่ายครูอีสานได้มีส่วนร่วมเข้าร่วมโครงการก่อการครู รุ่นที่ 1 และพบว่าเครือข่ายครูมาจากจังหวัดศรีสะเกษกันมาก รวมถึงครูจากภาคอีสาน ซึ่งต่างได้เกิดการรู้จักและรวมตัวเป็นเครือข่ายกันในระหว่างไปร่วมกิจกรรมในโมดูลต่าง ๆ ของโครงการก่อการครู จึงเริ่มหารือกันว่าอยากทดลองทำกิจกรรมขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้ของครูในจังหวัดศรีสะเกษร่วมกันโดยจำลองกระบวนการอบรมเชิงปฏิบัติการแบบให้ครูผู้สอนต่างมาแบ่งปันประสบการณ์การสอนมาแลกเปลี่ยนกัน โดยได้แรงบันดาลใจจากโครงการก่อการครูและกิจกรรมนำร่องโดยกลุ่มครูริเริ่มการศึกษาแนวใหม่ขอนแก่น (KKEI) ที่ได้ร่วมจัด “Each One Teach One : ผลัดกันเรียนเปลี่ยนกันสอน” ไปกันก่อนหน้านั้น ทั้งนี้ เบื้องหลังความคิดตั้งที่ ครูรัตดา เลิศศรี หรือ ครูดา โรงเรียน กันทรอมวิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ เล่าว่า

“จุดเริ่มต้นของการคุยคือครูศรีสะเกษมากันเยอะ แล้วก็มองว่าเราน่าจะมาเริ่มต้นทำอะไรกัน ยังเห็นครูสอนอยู่ เขายังมี Each One Teach One ที่ขอนแก่นเลย ถามทุกคนไม่มีใครบอกไม่ยอมทำ ทุกคนอยากทำ แต่ก็มองว่าทุกคนเป็นมือใหม่หมด เราหนักใจ แต่ก็อยากทำ เลยชวนกันทำ”

การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวได้ประสานจัดหาทุนสนับสนุนจากหน่วยงานเครือข่ายต่าง ๆ อาทิ เครือข่ายศูนย์เพาะพันธุ์ปัญญาที่สงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มูลนิธิสยามกัมมาจล และการร่วมลงขันของเพื่อนเครือข่ายครูช่วยกันจัดงาน โดยมีการแบ่งบทบาทภารกิจในการทำงานร่วมกัน แบ่งเป็นแกนขับเคลื่อน เป็นครูที่อยู่ใกล้ ๆ กัน ที่เหลือก็เป็นฝ่ายสนับสนุน แบ่งงานประสานผู้ใหญ่ขอทุนสนับสนุนและขับเคลื่อน ส่วนเครือข่ายครู/เพื่อนที่อยู่โรงเรียนไกลก็ใช้การประสานช่วยกันออกแบบแนวคิดแนวทางหรือช่วยดูแลโครงการและกิจกรรมในภาพรวม โดยได้เลือกโรงเรียนขุนหาญวิทยาคม อำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นพื้นที่จัดกิจกรรมหลัก เพราะมีครูและมีนักเรียนอาสาสมัครมาร่วมช่วยในการจัดการต่าง ๆ

ส่วนจุดเน้นของกระบวนการจัดการในรอบนี้ ได้มีการประสานวางแผนและออกแบบหัวข้อการเรียนรู้ โดยวิทยากรนั้นมีทั้งส่วนของครูแกนนำ ก่อการครูภาคอีสาน ก่อการครูภาคกลาง กลุ่มพลเรียน และวิทยากรด้านการศึกษาศึกษาพิเศษมาร่วมจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีกระบวนการร่วมกันดังนี้

1) รู้จักสัมพันธ์ โดยแนะนำทำความรู้จักผ่านกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์ในภาพรวม และกิจกรรมเกมสร้างสัมพันธ์การเรียนรู้

2) Workshop แบ่งปันการเรียนรู้ ใน 12 เรื่อง โดยอิงฐานความรู้และ

ประสบการณ์ของวิทยากรในลักษณะ 1) **เครือข่ายครู** ร่วมกันเป็นทีมมา ร่วมกันเป็นวิทยากรในเรื่องที่อยากแบ่งปัน 8 หัวเรื่อง 2) **ผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญ หรือมีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ** มาเป็นวิทยากรเฉพาะทาง 4 หัวเรื่อง 3) **เครือข่ายผู้จัดการศึกษารุ่นใหม่ ได้แก่ พลเรียน** มาร่วมจัดกระบวนการ 1 หัวเรื่อง

โดยเป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม 100 คน แต่ในภาพรวมพบว่าผู้เข้าร่วม กิจกรรมรวมวิทยากรทั้งสิ้น 140 คน โดยในกระบวนการจัดกิจกรรม ผู้ดำเนินการให้วิทยากรได้นำเสนอหัวเรื่องที่ตนเองจะแบ่งปัน ให้กับผู้เข้าร่วมได้รับ ทราบภาพรวมโดยย่อ แบ่งเป็นภาคเช้าและภาคบ่าย โดยให้ผู้เข้าร่วมสามารถ เลือกหัวเรื่องตามความสนใจได้

ในส่วนของแต่ละหัวข้อและแต่ละห้องเรียนต่างมีความน่าสนใจแตกต่างกันไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งการหยิบเอาโจทย์ที่สลายการเรียนรู้จากรายวิชาไปสู่ โจทย์แบบบูรณาการที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในสภาพจริง เช่น “เรื่องห้องเรียน นี้คือฉัน นั่นคือธรรมชาติ เรียนรู้ตัวตน ความแตกต่าง ผ่านธรรมชาติรอบตัว” “ห้องเรียนชีวะธรรมชาติ พาเพลิน กระบวนการบอร์ดเกม สร้างการเรียนรู้อย่าง มีส่วนร่วมและมีความหมาย” “ศิลปะคือการสื่อสารเห็นความงามผ่านมุมมอง ภาพถ่าย สื่อความหมายอย่างสร้างสรรค์” และอีกหลายหัวข้อ เป็นต้น

แต่ละกิจกรรมต่างมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ สัมผัสแนวความคิดการทำงาน เทคนิควิธีการ และมีประสบการณ์ตรงกับการทดลอง ร่วมกิจกรรมปฏิบัติการย่อยต่าง ๆ ตามแต่ละหัวข้อเรียนรู้ ซึ่งพบว่าได้รับความสนใจอย่างหลากหลายจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ครูลัดดา เลิศศรี หรือครูดา โรงเรียนกันทรอมวิทาศคม จังหวัดศรีสะเกษ เล่าถึงเบื้องหลังของการออกแบบในภาพรวมว่า

“ตอนที่เรารাজัด เราบอกเราอยากทำ Workshop แบบนี้ เราไม่เคยทำเลย ตอนเราอยู่กับเด็กเราเอาอยู่ แต่พอที่เราต้องมาจัดให้เพื่อนครูด้วยกันให้ผู้ใหญ่ด้วยกัน เราจะต้องเตรียมพร้อมกันอย่างไร นัดกันทำ Micro Teaching ซึ่งได้รับคำแนะนำจากครูมะโหนกที่บอกว่าที่ต้องทดลองนะ ต้องซ้อมนะ ก็ช่วยลดความกังวลไปได้ ทำให้เรารู้สึกว่าสนามไหน ในส่วนตัวเราต้องซ้อมต้องทำให้พร้อมตลอด แล้วความมั่นใจมันจะมา

ขณะที่เพื่อนครูปกติเขาไปอบรมกับวิทยากรเก่ง ๆ เป็น ดร. เขาก็ทำให้เรารู้สึกว่า เขาก็ช่วยเหลือเรา เขาก็ไม่ได้คาดหวังว่าจะเอาอะไรกับเรา เหมือนเขามาลองชิมร่วมกัน เหมือนกิจกรรมมันคัดคนระดับหนึ่งที่สนใจแบบนี้จึงมาเหมือนโครงการก่อการครู (อีสาน) ที่ตั้งชื่อนี้บางคนก็รู้สึกกังวลกับชื่อนี้ แต่มันกลับกลายเป็นชื่อนี้มันได้กรองคนส่วนหนึ่งไว้ คนที่สนใจและคิดว่าน่าจะลองมันได้มา ทำให้กิจกรรมเรามันมีคนสนใจ แล้วมาเติมเต็มกัน”

3) การสะท้อนคิดแบ่งปันประสบการณ์ Reflection รายกลุ่ม/เดี่ยว และสะท้อนผลร่วมกัน โดยในภาพรวมของกิจกรรมตลอดวัน พบว่าได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้เข้าร่วม โดยมีเสียงสะท้อนต่อกิจกรรมที่แตกต่างกันไป โดยในกิจกรรมได้มีช่วงท้ายให้ผู้เข้าร่วมงานได้สะท้อนแสดงความคิดเห็นต่อการกิจกรรม ซึ่งมีผู้เข้าร่วมหลายท่านให้แสดงความเห็นต่องานในครั้งนี้ อาทิ ครูผู้หญิงท่านหนึ่งมองว่า

“เลือกเข้าห้องการอ่าน เพราะสนใจว่า จะทำอะไรที่มีแรงจูงใจพาให้เด็กรักการอ่านได้ ถ้าเราโน้มน้ำหนักให้เด็กรักการอ่านได้ ก็จะไม่มีปัญหาพฤติกรรม แต่ก็ยอมรับว่าวิทยากรไฟแรง มีอะไรใส่ให้เราเยอะมาก บอกวิธีการเลี้ยงลูก วิทยากรเก่ง ตอนบ่ายเข้า Formative Assessment อาจารย์ให้แบ่งกลุ่มให้ของสีไม่เหมือนกัน แล้วมีบทบาท แล้วหนึ่งในนั้นก็มีผู้ประเมินอยู่ด้วย ท้ายสุดเสร็จสิ้นกิจกรรมให้เราสรุป สรุปได้ใจความว่า 1) เกณฑ์การประเมินไม่ควรเป็น

ความลับ ควรบอกเด็กแต่แรกเลยว่าอยากได้อะไร ให้เด็กเห็นเป้าหมาย ครูควรตั้งโจทย์พร้อมสร้างเกณฑ์ไปด้วย 2) ให้เพื่อน/นักเรียนมาช่วยคิดเกณฑ์ประเมินด้วยกัน การให้ Feedback เป็นสิ่งสำคัญว่าเขาขาดอะไรและต้องไปต่ออะไร ถือว่าทั้งวันเราได้เรียนรู้ในสิ่งที่เอาไปใช้ได้”

อาจารย์ยงยศ โคตรภูธร ศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเด็กที่มีความต้องการพิเศษ หนึ่งในวิทยากร ได้สะท้อนความรู้สึกที่ได้มีส่วนร่วมทั้งในฐานะผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในกิจกรรมภาคเช้าและร่วมเป็นวิทยากรในภาคบ่ายไว้ว่าตอนไปเป็นผู้เรียนได้เห็นพลังงานของครูที่มาถ่ายทอด “เอาของมาปล่อย” นอกจากกระบวนการและวิธีการที่มาให้ “เราเห็นพลังงานและวิธีการ เราเห็นเลยว่า ถ้าเรามีครูแบบนี้มาก ๆ ไม่ต้องพูดปฎิรูปละเลย การเรียนรู้มันจะเปลี่ยนเอง พอตอนบ่ายเป็นวิทยากร เห็นความตั้งใจมุ่งมั่นของครูที่เข้ามาในห้องตัวเอง อุดดีใจไม่ได้ว่า ถ้ามีแบบนี้มากขึ้น ๆ คุณภาพของเด็กหรือเยาวชนในพื้นที่ของเราไม่ต้องไปบอกหรือห่วงเรื่องปฎิรูปการศึกษา”

มองตน มองเพื่อนครู : แง่คิดต่างมุมมองจากชุมชนครูเคลื่อนการเรียนรู้

เมื่อถามว่ากิจกรรมดังกล่าวเกิดผลอะไรอย่างไรต่อผู้เข้าร่วมกระบวนการ นอกจากข้อมูลสะท้อนความคิดซึ่งได้กล่าวไปในกระบวนการข้างต้นแล้ว ในภาพรวมพบว่า “โฮมเรียนเวียนสอน” เป็นกิจกรรมที่มีส่วนในการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโดยเฉพาะในระดับเครือข่ายภาค ด้วยข้อค้นพบที่ต่อยอดการทำงานและให้แง่คิดของการเรียนรู้ที่นำไปสู่การเติบโตร่วมกันในบางประการที่ว่า

1) ครูสร้างพลังบวกได้ ช่วยกันเติมพลังกันและกัน

ครูส่วนใหญ่รู้สึกประทับใจกับกิจกรรมที่จัดขึ้น ครูทุกคนอยากมีพื้นที่ที่จะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ อยากให้จัดอีก โดยหลายคนได้สะท้อนว่า ช่วงเวลาแต่ละกิจกรรมน้อยไปอยากให้เพิ่ม ครูที่มาร่วมก็ประทับใจกับกิจกรรม หลายคนก็

เอาเครื่องมือที่ได้ไปใช้ในห้องเรียน ครูรัตดา เลิศศรี โรงเรียนกันทรอมวิททยาคม จังหวัดศรีสะเกษ “ครูว่าเวลาน้อย แต่เป็นจุดประสงค์ของเราว่า อยากให้มาซิมก่อน เราแค่กระตุ้นให้เขาอยากก่อน เห็นเขาเขียน Reflection อยู่ เราเห็นว่าเหมือนครูเขาตามหาอยู่ ตอนนี้เป็นปัญหาการศึกษามันหนักมาก ครูเป็นเหมือนคนที่ถูกตั้งคำถามมากที่สุดของระบบการศึกษา เหมือนครูเป็นทุกข์ อยากทำให้เด็ก พอมีงานแบบนี้ที่เอื้อให้ครูมาเจอกัน มาจุดไฟ มาหาทาง”

2) ครูมันใจขึ้น ด้วยการมีเพื่อน มีเครื่องมือ

นอกจากการนำเอาเรื่องที่ครูถนัดสอนมาออกแบบใหม่ให้สนองต่อความสนใจของครูยุคใหม่แล้ว ในส่วนของวิทยากรเอง การที่วิทยากรครูได้มาจับคู่จับทีมออกแบบการทำงานร่วมกันเป็น Team Teaching ก็นับเป็นความท้าทายของเหล่าครูแกนนำเหล่านี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลายท่านได้สะท้อนถึงการเอาความรู้จากการที่ได้เข้าร่วมโครงการก่อการครู ในโครงการผู้นำแห่งอนาคตมาขยายผลต่อ ทั้งในเชิงการทดลองออกแบบกระบวนการสอน ไปจนถึงการเชื่อมโยงบูรณาการวิธีการจัดการเรียนรู้กับศาสตร์ต่าง ๆ

3) เปลี่ยนชุมชนครู กลายเป็นชุมชนครูเรียนรู้

มีครูแกนนำหลายท่านสะท้อนถึงกระบวนการออกแบบและการประเมินผลที่เกิดจากกิจกรรมก่อการครูอีสานในครั้งนี้อย่างดี โดยครูธีรดา อุดมทรัพย์ (ครูหยก) โรงเรียนบ้านนาขนวน ศรีสะเกษ หนึ่งในครูแกนนำอีสาน ผู้ติดตามความเคลื่อนไหวและเป็นหนึ่งในผู้ร่วมขับเคลื่อนการทำงาน มองว่าความสำเร็จของก่อการครูอีสานน่าจะมาจากกลุ่มครูที่อยากเปลี่ยนแปลง

“จากเดิมถูกมองว่าเป็นพลังงานด้อย แต่ครูมีแรงขับเคลื่อนบางอย่างเพื่อพิสูจน์ว่าเป็นพลังงานดี พลังงานในสังคมอนาคตที่เกิดขึ้นไป ครูจึงออกเดินทางหาอะไรบางอย่าง แต่เวลาทำงานอะไรบางอย่าง ครูขอนแก่น ครูศรีสะเกษก็เชิญเรากीไปหมด เพื่อให้รู้ว่ามีเพื่อนเยอะ รร.ขุนทาน รร.กรรมทรม เขิญมา ครูที่รู้ผ่าน

ประจักษ์พจน์ก็ชวนกันมา ทุกคนมาช่วยกัน หยกก็มา ใครเห็นด้วยกับกลุ่มนี้
ชวนมาด้วย พอจะจัดอะไรเป็นตัวเล็ก ๆ มันเลยมีแรงดัน”

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า หากมองการก่อการครูอีสานกรณี “โฮมเฮียน
เวียนสอน” น่าจะสะท้อนได้ชัดถึงความพยายามขับเคลื่อนการสร้างชุมชน
นักปฏิบัติในพื้นที่ภาคอีสาน ซึ่งสัญญาณที่ดีของความสำเร็จเบื้องต้นก็น่าจะมา
จากปัจจัยบวกในหลายด้าน โดยเฉพาะการรวมกลุ่มครูที่เชื่อมั่นในพลังของครู
ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง และมีเครือข่ายมีเพื่อนที่พร้อมจะอาสาช่วยเหลือ
เกื้อกูลเหมือนที่ครูหยกมองว่าความเชื่ออีสานจะมี “โฮมบุญ” ที่ทุกคนจะ
แห่มาช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และที่สำคัญสิ่งที่ทำให้กิจกรรมดังกล่าวสร้างพลัง
และผลกระทบในระยะต่อ ๆ ไปได้ คือการที่มีแกนนำครูที่เป็นนักเรียนรู้และ
พัฒนาตนเองผ่านความท้าทายใหม่ ๆ ต่อยอดและขยายประสบการณ์เดิม
ออกไป ดังที่ ครูลัดดา เลิศศรี โรงเรียนกันทรอมวิททยาคม จังหวัดศรีสะเกษ
ได้สะท้อนประสบการณ์ที่น่าสนใจในการดำเนินงานนี้ว่า

“ตอนแรกเราคุยว่าจะเอาแค่ครูศรีสะเกษไหม แต่ก็เลยคุยกันต่อว่า ยังมี
ครูหลากหลายหลายมากแค่ไหน กระบวนการเรียนรู้มันเปิด รอบนี้มีคนที่เป็น
ผู้ปกครอง คนที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเองอยู่ประมาณเกือบ 10 คนที่มา
ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะเขารู้สึกว่าเขาเองก็ทำหน้าที่เป็นผู้สอนเหมือน
กันเป็นผู้อบรมเหมือนกัน พอติเป็นเพื่อนเป็นเครือข่ายกันก็เลยชวนเขาเข้ามา
เราก็คิดเช่นกันว่า การศึกษาไม่น่าจะอยู่แค่วงการของครู น่าจะขยายออกไปใน
ทุก ๆ วง วงพ่อแม่ ชุมชน สาธารณสุข มันคือเรื่องเดียวกัน ถ้าเราเปิดกว้างว่า
เป็นเรื่องเดียวกันที่เราต้องช่วยกัน มันน่าจะมีพลังมาก มากกว่าแค่ภาระของ
ครู ในเรื่องของการศึกษา”

อย่างไรก็ตาม มีแนวโน้มและความเป็นไปได้สูงที่จะมีการขยายผลและการเคลื่อนตัว “ก่อนการครูอีสาน” ไปสู่พื้นที่กาฬสินธุ์ ดังที่ ครูสารวุฒิ พลดี หรือครูตู้ สะท้อนความคิดและได้เสนอโจทย์ท้าทายการขับเคลื่อนต่อเนื่อง ดังที่ว่า

“เราเห็นการเชื่อมโยงการทำงานที่เชื่อมได้กับตัวเด็ก ครูจะเห็น ขยับต่อไปได้ โดยเฉพาะประสบการณ์ที่ครูมองว่าไปต่อได้คือการได้ไปเห็น ครูก่อนการที่ขอนแก่น ครูปล่อยของ ซึ่งหลักสูตรส่วนใหญ่อยู่ส่วนกลาง แต่กิจกรรมพากระบวนการเรียนรู้ที่ตอบพื้นที่ของเรา เป็นหลักสูตรอยู่ในภูมิภาค และมองว่าเริ่มเครือข่ายได้ดีขึ้น พอลองจัดขึ้นครั้งแรก การศึกษามันผ่านไป แล้วก็เริ่มจะจับได้ว่ากระบวนการนั้นมันแตกต่างจากกระบวนการอบรมเดิม ๆ เสียงสะท้อนออกมาเห็นว่ามันมีความหมาย ทำให้เสียงไปได้ไกล มองไปเห็นทางศรีสะเกษก็ขยับขึ้น เกิดขึ้น...”

ชวนสานต่อเคลื่อนพลัง “โฮมเฮียนเวียนสอน Reunion” เครือข่ายครูศรีสะเกษและครูนักก่อนการอีสาน

กิจกรรม “ก่อนวันเพื่อก่อนการ โฮมเฮียนเวียนสอน Reunion” ในโครงการก่อนการครูอีสานใต้ กระจายเมล็ดพันธุ์ วันที่ 5-6 มกราคม 2562 ณ อุทยานแห่งชาติเขาพระวิหาร (ผามออีแดง) จังหวัดศรีสะเกษ จัดโดยเครือข่ายก่อนการครูอีสานที่ผ่านโครงการก่อนการครู รุ่นที่ 1 และแกนนำก่อนการครูศรีสะเกษ อาทิ ครูนิตยาพร กิ่งจันทร์ ครูไสว อุ้นแก้ว ครูจิราวรรณ เทาศิริ ครูลัดดา เลิศศรี ครูณลินรัตน์ อินตะพันธ์ มีเครือข่ายครูที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมโครงการครูอีสานใต้กระจายเมล็ดพันธุ์ (โฮมเฮียน เวียนสอน) มาร่วมกิจกรรมต่อยอดขยายผลในครั้งนี้ด้วยโดยรวมประมาณ 25 คน ซึ่งประกอบด้วยคนหลายวัยและหลายอาชีพ โดยกิจกรรมจัดในลักษณะค่าย 1 วัน 1 คืน โดยมีครูหทัยรัตน์ สุดา หรือครูอ้อ เจ้าของบ้านห้องสมุดผีเสื้อ และเครือข่ายครูอีสานใต้ร่วมเป็นวิทยากรสร้างกระบวนการเรียนรู้

ในภาพรวมของกิจกรรมการเรียนรู้ใน “ก่อนจนเพื่อก่อนการ โสมเฮียนเวียน สอน Reunion” ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ดังนี้

กิจกรรม “คนเล็ก สร้างการเปลี่ยนแปลง” เน้นการจุดประกายความคิด การสร้างการเปลี่ยนแปลงจากจุดเล็กของครู

กิจกรรม “แลหลัง TimeLine” วิเคราะห์ Timeline ชีวิตในรอบปี โดยมีคำถามสำคัญที่ชวนวิเคราะห์คือ ครอบครัวยุหรือจุดเน้นของชีวิตและเหตุการณ์ ที่เป็นจุดเปลี่ยนชีวิต แบ่งปันเล่าเรื่องราวกับเพื่อน ๆ

กิจกรรม Workshop เครื่องมือการเรียนรู้ (Experiential Learning) เน้นการสร้างการเรียนรู้ Active Learning ผ่านกระบวนการวงล้อประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เห็นกระบวนการสร้างการเรียนรู้เพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความหมายต่อผู้เรียน

กิจกรรม Chinese Auction เลือกของที่รักเพื่อแบ่งปันให้เพื่อนที่อยากได้

กิจกรรมปฏิบัติการมันดาลา ฟังเสียงตัวเอง ฟังเสียงธรรมชาติ

ภายใต้กิจกรรมเหล่านี้สร้างความประทับใจให้กับผู้เข้าร่วมกระบวนการ ด้วยความรู้สึกลากหลายแตกต่างกัน รู้สึกตื่นเต้น ตื่นต้อกับบรรยากาศและ ทิวทัศน์ที่สวยงาม เป็นการอบรมที่ไม่ต้องมีพิธีเปิด แต่นั่งล้อมวง ทำกิจกรรม นั่งก็ได้ นอนก็ได้ บรรยากาศอบอุ่น ได้พบปะเพื่อนใหม่ ได้แบ่งปันประสบการณ์ ได้สัมผัสและเรียนรู้อยู่กับธรรมชาติ



สิ่งที่น่าสนใจในกระบวนการทุกครั้งของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของเครือข่ายก่อนการครูอีสาน คือการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนสะท้อนความคิดที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งผ่านการพูดสะท้อน เขียนบันทึกสะท้อน และการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างพื้นที่แบ่งปันการเรียนรู้และต่อยอดความรู้ไปด้วยในคราวเดียวกัน ดังกรณีที่ครูบุญชลีย์ สีทอง ผู้เข้าร่วมกิจกรรมโฮมเรียนเวียนสอนเป็นครั้งแรกได้สะท้อนเกี่ยวกับกิจกรรม Workshop กระบวนการเรียนรู้ในตอนหนึ่งว่า

“การเรียนรู้กิจกรรม *Active Learning* ผ่านกระบวนการวงล้อประสบการณ์ *Experience Learning Cycle* มีความชัดเจนในเรื่องขั้นตอนกระบวนการตั้งแต่ขั้น *Warm Up* จนถึง *Reflection* ได้ถอดบทเรียนถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปที่ละขั้น ทำให้เข้าใจถึงเป้าหมายของกิจกรรมได้เป็นอย่างดี... ซึ่งในกิจกรรมนี้เรารู้สึกทั้งในความคิดของคุณครูทุกคน ได้เรียนรู้การจัดการเรียนรู้เป้าหมายเห็นความมุ่งมั่นของคุณครูทุกท่านในความเป็นครูที่จะสร้างให้มีห้องเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุข แม้ในบางโรงเรียนอาจจะยังไม่เข้าใจในสิ่งที่คุณครูทำ ได้เห็นความสำเร็จในการลงจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนในมุมมองที่แตกต่างจากใบหน้าที่เต็มไปด้วยรอยยิ้มในขณะที่เล่า”

ในขณะที่ครูรัศมี สมศิริ ซึ่งเคยเข้าร่วมกิจกรรม “โฮมเรียนเวียนสอน ผลัดกันเรียนเปลี่ยนกันสอน” ครั้งที่ 1 และได้มาร่วมอีกครั้งใน “โฮมเรียนเวียนสอน *Reunion*” ต่างมีมุมมองที่สะท้อนถึงการชวนครumarวมตัวกันก่อนการครูอีสานผ่านโฮมเรียนเวียนสอนว่า การได้เข้าร่วมเข้ามาร่วมกิจกรรมครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 มีความแตกต่างกัน โดยในครั้งแรกได้เรียนรู้ได้พลังและไฟในการทำงาน พร้อมทั้งวิธีการสอนแบบใหม่ การคิดแบบใหม่ การรู้จักตัวเอง

“มันคือความรู้สึกที่เต็มเปี่ยม คือหัวใจที่มันพองโต คือการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ของชีวิตเด็กผู้หญิงหนึ่งคนที่มีโอกาสได้มาสอนคน”

คิดค้น

อเว

บาน



ส่วนครั้งที่ 2 ยังคงได้ความรู้สึกถึงมิตรภาพที่ทุกคนพร้อมจะเปิดใจรับฟัง และแบ่งปัน บรรยากาศสถานที่ และวิทยาการที่ดี ดังที่ว่า

“ครั้งที่ 2 ความรู้สึกยังสดใหม่ เป็นอีกหนึ่งครั้งที่ได้เข้าร่วม... ครูจะสามารถทำให้เราแปลกใจได้ตลอดเวลา เป็นคนที่สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนได้แบบรวดเร็ว ดี และตรงตามจุดประสงค์ ซึ่งทำให้เราเข้าใจอย่างหนึ่งว่าคนเป็นครูจริง ๆ จะต้องสามารถปรับการสอนให้ทันต่อเหตุการณ์ ณ ตอนนั้น ๆ ให้ได้ และต้องตรงตามกับจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้แต่แรก

สิ่งที่ตั้งใจอีกอย่างคือทำให้เราให้รู้จักตัวเราดีขึ้น การจัดกิจกรรมเป็นไปอย่างเรียบง่ายและสบาย ๆ ไม่เครียดไม่ซีเรียส ค่อย ๆ เรียนรู้ตัวเอง สติ และการย่ำคิดอยู่กับตัวเอง แถมยังมีสอดแทรกเทคนิควิธีการที่จะเข้าใจผู้เรียนของเราด้วยเป็นเรื่องที่เราไม่น่าจะมองข้ามแต่เรามองข้ามมันไปด้วยความไม่รู้ ซึ่งครั้งนี้ก็เป็นการเริ่มต้นอีกครั้งกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตัวเอง”

ครู เพื่อนครู เพื่อครู :

แนวคิดการสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพเพื่อการเติบโตร่วมกัน

ประสบการณ์และบทเรียนจากการขับเคลื่อนก่อการครูโดยเฉพาะกรณีก่อการครูอีสานใต้กระจายเมล็ดพันธุ์นั้น ได้ให้แง่คิดที่น่าสนใจต่อการสร้างและขับเคลื่อนชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกแบบให้มีการทำงานต่อเนื่องและต่อยอดจากภาพกว้างของการทดลองให้ครูที่สนใจมาร่วมกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ในกรณี “ผลัดกันเรียน เปลี่ยนกันสอน” จนมาถึงกรณี “ก่อกวนเพื่อก่อการ โหมเขียนเวียนสอน Reunion” ซึ่งกระบวนการที่ผ่านมาต่างให้แง่คิดที่ดีเชิงต่อยอดในบางประการร่วมกัน ดังนี้

1) พื้นที่ปลอดภัย พื้นที่แบ่งปัน สำคัญเสมอ

กระบวนการชวนครูเปิดใจเรียนรู้ย่อมเกิดง่ายด้วยท่าทีและบรรยากาศที่เป็นมิตร การมองครูในฐานะมนุษย์ การฟังและเรียนรู้ร่วมกัน

2) ชุมชนครูที่ยืดหยุ่น เป้าหมายชัด

พาครูไปเรียนรู้ ถกเถียง และวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งในกระบวนการออกแบบและจัดการเรียนรู้เพื่อผู้เรียน

3) กระบวนการและวิธีการคือเครื่องมือช่วยครู ต้องทำให้ง่าย ใช้ให้เป็น

ครูมองว่ากระบวนการเรียนจัดการเรียนรู้เป็นเครื่องมือช่วย แต่เจตนาของครูคือสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอน คือ จุดประสงค์ที่เราต้องการให้ผู้เรียนบรรลุแต่ก็ต้องมีความยืดหยุ่น เพราะผู้เรียนมีความหลากหลายในสไตล์การเรียนรู้ (K=เรียนรู้ผ่านการทำ A=เรียนรู้ผ่านการฟัง V=เรียนรู้ผ่านการดู และ R=เรียนรู้ผ่านการอ่าน)

4) ความรู้ไม่มีวันสุด ถ้าครูไม่หยุดที่จะค้นหา

PLC เปิดทางให้ครูได้รวมพลังครูสู่การสร้างการเรียนรู้เพื่อการเติบโตร่วมกัน บทเรียนจากก่อการครูอีสานชี้ให้เห็นว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในระดับเครือข่ายภาคอีสานเกิดขึ้นแล้ว กิจกรรมต่าง ๆ ถูกสื่อสารผ่านเพจก่อการครูอีสาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในรอบหลายเดือนที่ผ่านมาที่จะเห็นได้ว่ามีครูเข้ามาเป็นสมาชิกและสื่อสารผ่านเพจดังกล่าวกันมากขึ้น

ข้อค้นพบที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ จากก่อการครูอีสานที่ครูขอนแก่นก่อการมาจนถึงครูศรีสะเกษ จะเห็นการขับเคลื่อนที่นำไปสู่การสร้างกลไกการพัฒนาครูโดยอาศัยพลังจากเพื่อนครูเพื่อครูด้วยกัน อันมีเป้าหมายสำคัญที่การพัฒนาการเรียนรู้เพื่อผู้เรียนยุคใหม่

ดังนั้นการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครูถือว่าการครูอีสานจึงเป็นปรากฏการณ์ที่มีความหมายยิ่งต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่ามกลางแนวคิดและทิศทางของการพัฒนาที่ต้องการให้ครูมีกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแง่คิดและบทเรียนสำคัญของการทำงานชื่อว่า การสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพใหม่ที่เกิดจากการ “สั่งให้ทำ” แต่เป็นกระบวนการที่ต้องเกิดจากความสนใจใส่ใจของครูที่เห็นประโยชน์ร่วมกันชุมชนดังกล่าว และค่อย ๆ ก่อรูปก่อการให้เกิดภายใต้การออกแบบใหม่โดยครูเพื่อครู ภายใต้บริบทความต้องการและสภาพของผู้เรียนที่เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ซึ่งจะมีความหมายยิ่งต่อการพัฒนาครูอย่างแท้จริง ดังที่ ครูลัดดา เลิศศรี โรงเรียนกันทรอมวิทยาคม จังหวัดศรีสะเกษ ได้ถอดบทเรียนร่วมจากชุมชนครูศรีสะเกษไว้แล้วสะท้อนร่วมว่า

“พวกเรา รู้สึกว่าบทเรียนในห้องเรียนมันมีความหมายมาก มากกว่าที่จะมานั่งประชุมกับที่อื่นที่เราไม่รู้แล้วเป็นผู้รับอย่างเดียว ปัญหาบางอย่างหรือประสบการณ์บางอย่างของเพื่อนที่มาแบ่งปันใน Workshop มันเคยเกิดขึ้นแล้ว เพื่อนทำแล้ว พอถูกแชร์แล้วมันมีความหมาย เพราะบริบทของเด็กที่เพื่อนเจอมันก็คล้าย ๆ กับเรา มันก็เลยเป็นเรื่องราวที่เราสามารถเอาไปใช้ได้ ไปประยุกต์ใช้ได้”

ก่อนการครูภาพสันธุ์ : ดินดำ น้ำชุ่ม ED

การรวมตัวของเครือข่ายจิตอาสาร่วมพัฒนาการศึกษาในพื้นที่

การรวมตัวของกลุ่มครูภาคอีสานเป็นไปอย่างต่อเนื่องทั้งกิจกรรมในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดศรีสะเกษ ด้วยความสัมพันธ์อันดีที่มีอยู่เป็นทุนเดิมนี้เองที่ทำให้ครูดู๋ สารวุฒิ พลดี มีความมั่นใจว่าการขับเคลื่อนการศึกษาในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์จึงมีความเป็นไปได้ และอาศัยประสบการณ์ทำงานจิตอาสาตลอดชีวิตการเป็นครูร่วมกับครูดุ่ม ทำให้มีเครือข่ายบุคคลและองค์กรที่ทำงานจิตอาสาในพื้นที่อยู่พอสมควร

เมื่อความรู้และประสบการณ์สูงงอมได้ที่ ครูตู้และครูตุ้มจึงชวนเครือข่ายจิตอาสาในจังหวัดกาฬสินธุ์ เช่น จักรยานคุณธรรม/ หนาว ให้ อุ่น/ ปันยิ้ม ให้ฮัก/ สองล้อโฮแซว/ ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น และชมรมเพื่อนธรรมชาติกาฬสินธุ์ จัดกิจกรรมชวนครูในพื้นที่มาเรียนรู้ร่วมกันในก่อการครูกาฬสินธุ์ : ดินดำน้ำชุ่ม ED วันที่ 6 -7 กรกฎาคม 2562 ณ หมู่บ้านนานาชาติ(มูลนิธิเปรมปรีดี) และศูนย์หัตถกรรมโนนดอกจาน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังคงเป็นกลุ่มครูที่เคยเข้าร่วมก่อการครูขอนแก่นและก่อการครูกาฬสินธุ์มาแล้วที่ชักชวนเพื่อน พี่ น้อง คุณครูที่รู้จักกันเข้ามาเพิ่มเติม ทำให้เครือข่ายครูในภาคอีสานขยายตัวออกไปมากขึ้น

กิจกรรมในครั้งนี้มีแกนนำหลักเป็นเครือข่ายงานจิตอาสา บรรยากาศจึงความแตกต่างจากกิจกรรมก่อการครูในภาคอีสานที่ผ่านมาทั้งที่ขอนแก่นและกาฬสินธุ์ โดยเพิ่มกิจกรรมการศึกษาดูงานแหล่งเรียนรู้และการฟังบรรยายโดยเลือกสถานที่และบุคคลที่สร้างแรงบันดาลใจในงานจิตอาสา คุณขวัญชัย ปรีดี หมู่บ้านนานาชาติ มูลนิธิเปรมปรีดี แต่ยังคงแนวทางหลักคือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดและวิธีการจัดการศึกษาจากเพื่อนครูอาจารย์ในเครือข่าย

นอกจากห้อง “เป็นครูคนใหม่ ด้วยวิจัยชั้นเรียน” ซึ่งเป็นห้องรวมแล้วห้องอื่น ๆ จะเป็นห้องที่คุณครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมเลือกเข้าเรียนตามความสนใจ ห้องเรียนทุกห้องจะมีแนวทางเดียวกันคือใช้กระบวนการเพื่อดึงเอาประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมมาพูดคุย อภิปราย ทั้งในแง่มุมมองของการถอดบทเรียนการเรียนรู้ สัมผัสอารมณ์ความรู้สึก และแชร์เทคนิคการสอนอย่างไรก็ตาม เนื่องจากกิจกรรมนี้ไม่มีการแลกเปลี่ยนความรู้จากการแยกเข้าห้องเรียน และการสะท้อนคิดในช่วงสุดท้าย ดังนั้น ครูผู้เข้าร่วมจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้จากห้องเรียนเดียว จากการติดตามข้อความสะท้อนคิดในเฟซบุ๊ก พบว่าครูหลายท่านที่เข้าร่วมกิจกรรมให้การสะท้อนผลเป็นไปในทิศทางที่ดี

เมื่อความกล้าพาให้เครือข่ายจิตอาสาได้พัฒนาการศึกษาด้วยกัน ความสำเร็จของกิจกรรมก่อการครูกาฬสินธุ์เป็นเครื่องยืนยันความเชื่อที่ว่า ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมสามารถมาร่วมกันพัฒนาการศึกษาได้ ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา ในพื้นที่จังหวัดกาฬสินธุ์มีโครงการจิตอาสาเกิดขึ้นมากมาย และแกนนำของแต่ละโครงการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เมื่อครูตู้และครูตุ้มกล้าที่จะออกมาเป็นแถวหน้าในการนำพาเครือข่ายมาร่วมกันจัดกิจกรรมพัฒนาครู โครงการลักษณะนี้จึงเกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญของการขับเคลื่อนในลักษณะนี้คือ การมีเครือข่ายทำงาน และความเชื่อมั่นในศักยภาพของเครือข่าย

การเปลี่ยนแปลงภายในของผู้จัดงาน

งานเครือข่ายรวมผู้คนจำนวนมากได้มาร่วมสร้างการเรียนรู้ และในขณะเดียวกันก็ได้สร้างการเปลี่ยนแปลงภายในของตัวผู้จัดเช่นเดียวกัน ครูตู้ซึ่งจัดงานก่อการครูกาฬสินธุ์เป็นครั้งแรกยอมรับว่า งานครั้งนี้เป็นการท้าทายตนเองและเป็นการก้าวข้ามออกมาจากพื้นที่ปลอดภัย จากที่คุ้นชินกับกิจกรรมเพื่อพัฒนาเยาวชนและพัฒนาสังคมในรูปแบบเดิมที่เคยทำ เช่น โครงการจักรยานคุณธรรม ที่เน้นพาเด็กออกไปพบเจอโลกธรรมชาติ และทำงานจิตอาสา มาสู่การทำงานเครือข่ายเชื่อมร้อยประสานคนให้มาทำงานด้านการศึกษาาร่วมกัน ต้องอาศัยความกล้าและความเชื่อมั่นเป็นอย่างมาก และผลที่เกิดขึ้นหลังจากนั้นได้สร้างให้เกิดความภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่าของสิ่งที่ทำ และพลังงานดี ๆ กลับมาเพื่อการทำงานต่อในอนาคต ดังที่ครูตู้ได้กล่าวว่า

“ผมรู้สึกว่าคุณเป็นคนหนึ่งที่เชื่อมสะพานนี้ให้เกิดขึ้นได้ รู้สึกหนักแน่น ถึงการปักธง ยืนยันบนเส้นทาง การสร้างการเปลี่ยนแปลงที่คณะเราเลือกแล้ว 10 กว่าปีที่เราเล่น ๆ เรียนรู้ผ่านประสบการณ์จริง ประสบการณ์ตรง ไปเรียนรู้ผ่านสิ่งแวดล้อม ผ่านจักรยาน จนขยับเป็นการสร้างการเรียนรู้ตามแนวทางก่อการครู”



ความหมาย

→ ขอบเขตของ
→ ข้อดีที่ประจักษ์

ลักษณะที่ปรากฏ

คำพูด/การกระทำ

ของของแท้

RS: หนู

Clip

การสนทนา

การกระทำ

การกระทำ

Respect

การเกิดชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพที่นำไปสู่การขับเคลื่อนทางสังคม

ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ (2557) อธิบายกลไกการขับเคลื่อนทางสังคมที่เกิดจากปัจเจกชนที่ตัดสินใจจะมีชีวิตที่ไม่แบ่งแยกอีกต่อไป ได้ค้นพบซึ่งกันและกันทำงานร่วมกัน เปิดตัวสู่สาธารณะ และนำไปสู่ผลรางวัลตอบแทนที่แตกต่างไปจากเดิม กลไกดังกล่าวสามารถอธิบายปรากฏการณ์ก่อการครูภูมิภาคได้อย่างสมเหตุสมผล และทำให้สามารถประยุกต์ใช้ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในลักษณะนี้ต่อไป

การมีชีวิตที่ไม่แบ่งแยก ในทัศนะของปาล์มเมอร์ หมายถึงการกลับไปสู่ความซื่อตรงของตนเอง หลังจากที่ใช้ชีวิตในแบบที่ไม่สอดคล้องกับระบบคุณค่าภายในของตนเองมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง ยกตัวอย่างเช่น ครูคนหนึ่งให้คุณค่ากับการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน สนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีความหมายและเชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียน แต่การกระทำที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนอาจตรงข้ามกับเนื้อแท้ของตนเอง เช่น อาจถูกบีบด้วยข้อกำหนดในหลักสูตร ทำให้ต้องเร่ง “บอกสอน” เนื้อหาให้จบ หรือถูกแรงกดดันจากผู้ปกครองที่อยากให้ลูกหลานตนเองสามารถสอบแข่งขันเรียนต่อในสถาบันการศึกษาที่ต้องการทำให้ต้องสอนในเนื้อหาที่ตนเองก็เห็นอยู่ว่าไม่มีความสำคัญต่อกับชีวิตของนักเรียน เมื่อแรงเสียดทานระหว่างคุณค่าภายในตัวเองกับการกระทำที่จำยอมมาจนถึงขีดสุด อาจเกิดสภาวะที่นำไปสู่การตัดสินใจที่จะใช้ชีวิตที่ไม่แบ่งแยกอีกต่อไป และเกิดพัฒนาการเคลื่อนไหวเชิงสังคม ดังนี้

ระยะที่ 1 ปัจเจกบุคคลผู้โดดเดี่ยวตัดสินใจลึก ๆ ข้างในว่าจะมีชีวิตอยู่อย่าง “ไม่แบ่งแยกอีกต่อไป” ค้นหาศูนย์กลางชีวิตตนเองภายนอกสถาบัน

ปาล์มเมอร์ยืนยันว่า “เราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ได้โดยไม่สร้างความกลมกลืนระหว่างการกระทำกับโลกภายในของตัวเอง เมื่อสิ่งนั้นเกิดขึ้นภายในของคนคนหนึ่ง ไปสู่อีกคนหนึ่ง และอีกคนหนึ่ง ตามด้วยอีกคนหนึ่ง โดยสัมพันธ์กับประเด็นทางสังคมที่สำคัญ ขบวนการเคลื่อนไหวก็อาจก่อกำเนิดขึ้น (น.288)”



เขาใช้คำว่า “การลาออกทางจิตวิญญาณ” เพื่ออธิบายการหาศูนย์กลางของชีวิตใหม่ซึ่งอาจเป็นพื้นที่ภายนอกสถาบัน พื้นที่ที่เขาจะเป็นตัวเองได้อย่างเต็มที่ สามารถยืนได้อย่างมั่นคงแข็งแรง การค้นหาพื้นที่ลักษณะนี้อาจเป็นการรวมกลุ่มเพื่อนครูที่มีหัวใจเดียวกัน สามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้เต็มที่ หรือแม้กระทั่งการเข้ากลุ่ม Social Media ซึ่งเป็นพื้นที่ปลอดภัยเพียงพอในการเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ครูแกนนำหลายคนต่างค้นพบพื้นที่ศูนย์กลางของชีวิตใหม่ จากการได้พบเพื่อนครูในโครงการก่อการครูที่มีหัวใจเดียวกัน ต่างลาออกทางจิตวิญญาณ เพื่อก่อตั้งชุมชนใหม่ซึ่งปาล์มเมอร์เรียกว่า ชุมชนแห่งความสอดคล้อง

ระยะที่ 2 ปัจเจกบุคคลเหล่านี้เริ่มค้นพบกันและกัน และก่อตั้งชุมชนแห่งความสอดคล้อง ซึ่งให้การสนับสนุนและโอกาสซึ่งกันและกันที่จะพัฒนาวิสัยทัศน์ร่วม

ในระยะที่สองของการเคลื่อนไหว ครูที่ตัดสินใจเลือกใช้ชีวิตที่สอดคล้องกันระหว่างคุณค่าภายในกับการกระทำแม้จะยังมีความสั่นคลอนในจิตใจ พวกเขาก้าวเข้ามาในชุมชนแห่งความสอดคล้องที่มีจุดประสงค์เริ่มแรกคือทำให้ความมั่นใจซึ่งกันและกันสำหรับกลุ่มเพื่อนที่กำลังเดินทางเดียวกัน ปาล์มเมอร์ยกตัวอย่างขบวนการต่อต้านการเหยียดสีผิว ที่มีโบสถ์ของชาวผิวดำเป็นพื้นที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการฝึกฝน ซึ่งผู้ที่ใช้ชีวิตอย่างไม่แบ่งแยกสามารถพัฒนาทักษะและนิสัยที่จำเป็นสำหรับการพาคุณค่าของตนเองออกสู่โลกกว้าง

ครูที่รู้สึกโดดเดี่ยวในโรงเรียนของตนเอง เมื่อเข้าร่วมกลุ่มในลักษณะนี้จะกลับบ้านพร้อมด้วยพลังใจ ความฮึกเหิมว่าพวกเขามีพรรคพวกเพื่อนฝูง ดังจะเห็นได้จาก การสะท้อนผลการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อการครูภูมิภาคที่มักจะระบุว่าได้เติมกำลังใจ มีพลังในการกลับไปทำงานต่อ พลังกลุ่มในการรวมตัวลักษณะนี้เกิดขึ้นตั้งแต่กิจกรรมในโครงการก่อการครูส่วนกลางทุกโมดูล โดยครูผู้เข้าร่วมกิจกรรมมักให้ความเห็นว่า เหตุผลที่เข้ามาเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งส่วนหนึ่ง นอกจากการมาแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ แล้ว ยังเป็นการได้กลับมาพบเพื่อน

ครูที่มีหัวใจเดียวกัน ดังที่ ปาล์มเมอร์กล่าวว่า “ความเข้มแข็งของการเคลื่อนไหวในระยะที่สอง อยู่ที่คนที่มีความคิดเหมือนกันมารวมกันในชุมชน เพื่อสนับสนุนความเชื่ออันเปราะบาง”

ระยะที่ 3 ชุมชนเหล่านี้เริ่มเปิดตัวสู่สาธารณะ เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลง เรื่องที่หัวใจส่วนตัวให้เป็นประเด็นสาธารณะ และได้คำวิจารณ์ชี้แนะที่สำคัญยิ่งต่อกระบวนการ

ปาล์มเมอร์เชื่อว่าหากการรวมตัวของผู้ใช้ชีวิตอย่างไม่แบ่งแยกและไม่เปิดตัวสู่สาธารณะแล้ว การขับเคลื่อนทางสังคมก็อาจไม่เกิดขึ้น และอาจเกิดการหลงผิดว่าตนเองเป็นฝ่ายถูกต้องในทุกเรื่อง การเคลื่อนไหวอย่างเป็นทางการโดยเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้เข้ามาร่วมวิพากษ์วิจารณ์และตรวจสอบแนวคิด จึงเป็นหนทางที่จะทำให้ขบวนการเคลื่อนไหวและความเชื่อตรงต่อความจริงแท้ในตัวเองได้มีโอกาสเติบโต ดังที่เขากล่าวว่า

“เมื่อการเคลื่อนไหวออกสู่สาธารณะ ไม่เพียงแต่จะมีโอกาสส่งอิทธิพลถึงคนอื่นด้วยคุณค่าของตัวเอง แต่ยังได้พบกับความท้าทายที่บังคับให้มันได้ตรวจสอบและแก้ไขคุณค่าของตัวเอง มีพลังของจิตวิญญาณมากมาย ในการตัดสินใจมีชีวิตอยู่อย่างไม่แบ่งแยก และมีแรงสนับสนุนอย่างมากเมื่อคนที่ตัดสินใจเช่นนั้นออกมารวมตัวกัน ซึ่งเงามืดแห่งการคิดว่าตัวเองเป็นฝ่ายถูกก็จะปรากฏขึ้นอย่างเกือบแน่นอน ทางเดียวที่จะลดเงามืดให้น้อยที่สุดและเพิ่มแสงสว่างให้มากที่สุดคือการเคลื่อนไหวออกสู่การวิจารณ์สาธารณะและน้อมรับคำวิจารณ์นั้นอย่างจริงจัง”

ก่อนการครูในภูมิภาคต่าง ๆ จึงเป็นทั้งพื้นที่ให้โอกาสครูผู้ใช้ชีวิตอย่างไม่แบ่งแยกได้มารวมตัวกันและเป็นการเปิดตัวสู่สาธารณะเพื่อน้อมรับความคิดเห็นและการวิพากษ์วิจารณ์ และจากกระแสความนิยมที่เกิดขึ้นในทุกภูมิภาค ซึ่งดูได้จากการที่มีผู้สมัครเข้าร่วมกิจกรรมเต็มอย่างรวดเร็ว แสดงให้เห็นว่ามีครูอีกเป็นจำนวนมากกำลังแสวงหาพื้นที่ที่จะทำให้เขาสามารถลาออกทางจิตวิญญาณและเข้าร่วมชุมชนแห่งความสอดคล้อง

ระยะที่ 4 ระบบของรางวัลตอบแทนทางเลือกเกิดขึ้นเพื่อรักษาวิสัยทัศน์ของการเคลื่อนไหว และเพื่อสร้างแรงกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการให้รางวัลของสถาบันที่เป็นมาตรฐาน

อาจกล่าวได้ว่ารางวัลตอบแทนจากการขับเคลื่อนทางการศึกษาของ ก่อการครูคือชีวิตที่มีแรงบันดาลใจ ซึ่งปาล์มเมอร์ใช้คำว่า รางวัลแห่งหัวใจ เขา กล่าวว่า “เมื่อขบวนการเคลื่อนไหวเติบโตขึ้น มันได้เสนอรางวัลที่ไม่สามารถจับต้องได้แต่มีพลังในทุก ๆ ระดับขั้นของการพัฒนา ในระยะที่ 1 มีรางวัลคือการได้เรียนรู้เกี่ยวกับอัตลักษณ์ของตนมากขึ้น ระยะที่ 2 มีรางวัลเป็นการอยู่ในชุมชนที่พร้อมให้การสนับสนุนและมีแนวคิดคล้ายกัน ในระยะที่ 3 มีรางวัลเป็นการมีชีวิตสาธารณะมากขึ้น เมื่อขบวนการเคลื่อนไหวเติบโตขึ้น ความหมายที่เราไม่สามารถหาพบในการทำงานให้กับสถาบันก็ ถูกค้นพบในการทำงานเพื่อการเคลื่อนไหว คำยืนยันที่ไม่ได้จากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ได้จากเพื่อนในขบวนการเคลื่อนไหว และอาชีพที่ไม่ได้สร้างความพอใจให้กับวิญญาณอีกต่อไป ก็ถูกปรับทิศทางใหม่ไปสู่เป้าหมาย ซึ่งได้รับแรงบันดาลใจจากขบวนการเคลื่อนไหว... ไม่มีรางวัลจากคนอื่นใดจะยิ่งใหญ่ไปกว่ารางวัลที่พวกเขาให้ตัวเองด้วยการมีชีวิตอยู่กับความจริงของตัวเอง เมื่อมีคนเข้าใจเรื่องนี้มากขึ้น สถาบันก็ถูกบีบให้เจรจา พวกเขาไม่ได้มีอำนาจเหนือหัวใจผู้คนอีกต่อไป (น.310)”

รางวัลทางใจนี้อาจกลายเป็นสิ่งหล่อเลี้ยงให้ครูสามารถยืนหยัดและทำงานในฐานะครูแม้จะมีอุปสรรคและความยากลำบากระหว่างทาง กิจกรรม ก่อการครูทุกครั้ง ทั้งในส่วนของงานส่วนกลางและงานภูมิภาคล้วนมีร่องรอยของรางวัลในลักษณะนี้ปรากฏอยู่เสมอผ่าน รอยยิ้ม มิตรภาพ และแรงบันดาลใจใหม่ ๆ และนี่อาจเป็นเป็นแรงดึงดูดให้เกิดการรวมตัว เป็นสายใยที่เชื่อมโยง ชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพนี้ไว้ด้วยกันอย่างเหนียวแน่น และเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติโดยที่ไม่มีโครงสร้างใดมาบังคับ

บทที่ 7

ข้อเสนอเชิงนโยบาย

ข้อมูลในบทที่ผ่านมาคงสะท้อนให้เห็นแล้วว่าภายในไม่กี่ปีมานี้ วงการศึกษาไทยกำลังเกิดการพัฒนารูปแบบใหม่ขึ้นและแพร่ขยายไปยังพื้นที่ต่าง ๆ อย่างรวดเร็วตามอัตลักษณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ เป็น “การขับเคลื่อนทางการศึกษา” พร้อมกันด้วยยุทธวิธีที่หลากหลาย มีชีวิตชีวา และมีลีลาเฉพาะตน

การถอดรหัสออกมาว่าการขับเคลื่อนเหล่านี้เกิดขึ้นได้อย่างไร มีอะไรเป็นเหตุปัจจัยที่สำคัญ และมีแนวทางหรือความเป็นไปได้ที่จะนำไปขยายผลหรือประยุกต์ใช้กับพื้นที่อื่น ๆ ได้อย่างไร ถูกอภิปรายด้วยทฤษฎีหลัก 3 ทฤษฎี ที่มุ่งอธิบายในมิติที่แตกต่างกัน

ในบทที่ 3 ได้อธิบายกระบวนการภายในที่เกิดขึ้นของผู้เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในกลุ่มคุณครูแนะแนว การอธิบายในมิติดังกล่าวจึงใช้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ประการที่สองคืออธิบายในมิติของการสร้างความรู้ของครู(-Knowledge Acquisition) จากชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพโรงเรียนบ้านผานกเค้า

ในบทที่ 4 และสุดท้าย การเกิดชุมชนที่นำไปสู่การขับเคลื่อนทางสังคมโดยใช้แนวคิดของปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์

ในบทที่ 6 และในบทนี้ เนื้อหาทั้งหมดจะถูกขมวดเพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนารูในภาพรวม

การเกิดขึ้นของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในโครงการก่อการครูมี

ความหลากหลาย ทั้งรูปแบบการเกิดขึ้นและเป้าหมายของการทำงาน บางชุมชนเกิดขึ้นในรูปแบบของการจัดงานกิจกรรม (event) เช่น โครงการ Each One Teach One, โฮมเฮียน เวียนสอน, ดินดำ น้ำชุ่ม ED บางชุมชนเกิดขึ้นในโรงเรียน เช่น ชุมชนการเรียนรู้โรงเรียนชุมชนบ้านผานกเค้า ชุมชนการเรียนรู้ครูแนะแนวโรงเรียน บดินทร์เดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 และชุมชนที่เกิดขึ้นจากครูต่างโรงเรียนมารวมตัวกันเพื่อขับเคลื่อนในประเด็นบางอย่างร่วมกัน เช่น ก่อการครูฝั่งธนฯ ก่อการครูสุพรรณบุรี ฯลฯ

อย่างไรก็ตาม การรวมตัวกันของครูในชุมชนการเรียนรู้เหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นจากความสมัครใจ แรงบันดาลใจของคนเป็นครูที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในพื้นที่ของตนเองโดยเริ่มจากการแสวงหาและแบ่งปันองค์ความรู้ ข้อเสนอเชิงนโยบาย จึงไม่ได้มุ่งเน้นเสนอว่ารัฐควร “ทำอะไร” แต่ขอแสดงภาพของครูในชุมชนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติ และเสนอว่า สิ่งที่รัฐกำลังจะทำหรือโครงการที่รัฐกำลังจะริเริ่ม ควรคำนึงถึงประเด็นเหล่านี้ในการวางแผนงานพัฒนาในอนาคต

1) ครูคือมนุษย์

การรวมตัวของครูเป็นชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในกรณีตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ล้วนเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ไม่ได้ผ่านการบังคับโดยกฎหรือระเบียบขั้นตอน มิตรภาพที่เกิดขึ้นล้วนเป็นไปอย่างธรรมชาติ ครูที่มีใจอยากสร้างการเปลี่ยนแปลงอยู่แล้วต่างมีโอกาสดำเนินการได้พบเจอเพื่อนครูที่มีหัวใจเดียวกันการได้แบ่งปัน ความรู้และประสบการณ์จึงเกิดขึ้นภายใต้บรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด กดดัน แต่เต็มไปด้วยความจริงจัง มุ่งมั่น ดังนั้น กระบวนการพัฒนาครูหรือสร้างชุมชนการเรียนรู้เพื่อครูจึงควรเป็นลักษณะของการเปิดพื้นที่ เปิดโอกาสให้ครูได้พาตัวเองมาร่วมเรียนรู้ในพื้นที่ที่มีความปลอดภัย ปลอดภัยต่อความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ปลอดภัยจากระเบียบขั้นตอนที่ยุงยาก เมื่อพื้นที่ในการพูดคุยและแบ่งปันมีความเป็นกัลยาณมิตรเพียงพอ การเรียนรู้ และความคิดสร้างสรรค์จึงจะสามารถเกิดขึ้นได้ เมื่อไม่ต้องคอยปฏิบัติตาม

คำสั่งเหมือนหุ่นยนต์ ครูซึ่งมีหัวใจเป็นมนุษย์ย่อมเชื่อมโยงกับความเป็นมนุษย์ของกันและกัน และนำพาการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้

2) ครูคือผู้สร้างความรู้

องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาครูต้องมีความเชื่อมั่นในตัวครู เชื่อว่าครูสามารถสร้างความรู้ในการปฏิบัติ (Knowledge in Practice) และความรู้ของการปฏิบัติ (Knowledge of Practice) ได้ด้วยตนเอง และส่งเสริมให้ครูแบ่งปันความรู้เหล่านั้นในชุมชนการเรียนรู้ในอดีตที่ผ่านมา เรามักพบโครงการพัฒนาครูที่มีวิทยากรภายนอกมาถ่ายทอดความรู้เพื่อการปฏิบัติ (Knowledge for Practice) ที่เชื่อว่าดีสำหรับครูและให้ครูไปปฏิบัติตาม สุดท้ายเรายังพบอยู่ดีว่า ครูมักไม่ได้นำความรู้ไปใช้จริงที่โรงเรียนและให้เหตุผลว่า “บริบทมันไม่เหมือนกัน” การแบ่งปันความรู้ของครูด้วยกันเองนั้นปราศจากโครงสร้างเชิงอำนาจ เป็นการบอกเล่าสิ่งที่ได้ทำมาแล้วประสบผลสำเร็จในประสบการณ์จริง และความรู้ประเภทนี้มีความสำคัญในแง่ของการเรียนรู้และพัฒนาการเรียนการสอนของครูเป็นอย่างมาก ความรู้ที่ได้จากประสบการณ์สอนหรือความรู้ที่ได้จากการวิจัยของครู เป็นความรู้ที่สามารถพัฒนางานสอนได้จริงและสอดคล้องกับบริบทของชั้นเรียน

3) ครูคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง

การแสวงหาและแบ่งปันความรู้เพื่อการสอนที่มีคุณภาพ เป็นงานสร้างการเปลี่ยนแปลงจากฐานราก การเปลี่ยนแปลงที่เริ่มตั้งแต่ภายในตัวครู นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อค้นพบจากงานของครูจะนำไปสู่การตั้งคำถามกับระบบโครงสร้างเดิม ระเบียบวิธีการเดิมที่เป็นอยู่ให้เห็นทั้งความสอดคล้องและความไม่สอดคล้องกับสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ถ้ามีการส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อการศึกษาและพัฒนาตนเองมากขึ้น แทนที่การวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีหรือสร้างชุดการสอน และให้คุณค่ากับงานวิจัยประเภทนี้ จะเป็นโอกาสให้ผลการศึกษาได้เปิดออกเป็นสาธารณะ และส่ง

แรงกระเพื่อมให้ครูคนอื่น ๆ ได้มีความเชื่อมั่นและลงมือสร้างการเปลี่ยนแปลงในพื้นที่ของตนเองด้วย อีกทั้งการส่งเสริมให้ครูได้จัดเวทีแบ่งปันความรู้ ดังเช่นกิจกรรมก่อนการครูภูมิภาคต่าง ๆ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ครูได้มีพื้นที่ในการแบ่งปันความรู้ในการปฏิบัติและความรู้ของการปฏิบัติ ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ส่งเสริมให้มีการต่อยอดความคิดสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่ความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ในการพัฒนาชั้นเรียน

อย่างไรก็ตาม แม้การเกิดขึ้นของชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพของครูในโครงการก่อนการครูกำลังจะกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ในสังคมไทย แต่สิ่งที่ไม่ควรละเลยคือผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในนักเรียน ครูที่เข้าร่วมชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพในภูมิภาคต่าง ๆ ล้วนมีเสียงสะท้อนที่ดีในแง่ของการเรียนรู้และแรงบันดาลใจในการพัฒนาผู้เรียน แต่ชุมชนการเรียนรู้ดังกล่าว ยังไม่ได้มีการแบ่งปันสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนหรือผลการเรียนรู้ของผู้เรียนมากนัก การแบ่งปันเรื่องการสอนที่สร้างแรงบันดาลใจนับเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ก้าวต่อไปของการพัฒนาชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพจึงควรมีมิติด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนมากขึ้น เพราะเป้าหมายของการเป็นครูที่มีคุณภาพคือความปรารถนาที่จะให้การศึกษาที่ดีที่สุดกับผู้เรียน



เอกสารอ้างอิง

วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิจารณ์ พานิช. (2559). บันเทิงชีวิตครู...สู่ชุมชนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.พรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.

ประชา หุตานวัตร (2557). ผู้นำที่แท้ มรรควิธีของเล่าจื้อ. โครงการผู้นำแห่งอนาคตศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัย มหิดล, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ปาร์กเกอร์ เจ. ปาล์มเมอร์, เขียน ; เพ็ญนภา หงษ์ทอง และณัฐพรสวังวิญญู, แปล. (2557). กล้าที่จะสอน : การสำรวจโลกภายในของชีวิตครู. กรุงเทพฯ : สวอนเงินมีมา.

นงพงา ลิ้มสุวรรณ และ นิดา ลิ้มสุวรรณ (2555). การทำจิตบำบัด โดยใช้ Satir Model. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2555; 57(3): 251-258.

Cochran-Smith, Marilyn & Lytle, Susan. (1999). Chapter 8: Relationships of Knowledge and Practice: Teacher Learning in Communities. Review of Research in Education - REV RES EDUC. 24. 249-305. 10.3102/0091732X024001249.

Hiatt-Michael, Diana B. (2001) Schools as Learning Communities: A Vision for Organic School Reform, Available form : <http://www.adi.org/journal/fw01%5Chiatt-Michael.pdf>

Scharmer, C. Otto. (2007). Theory U : Leading from the future as it emerges. The society for organizational learning, Cambridge, USA.

Sergiovanni, T. J. (1994). Building community in schools. San Francisco: Jossey- Bass.

Ubben, G. C., & Jensen , M. A. C. (2001). The principal: Creative leadership for effective schools (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.



ก่อการครู
ครูบันดาลใจ จุดไฟการเรียนรู้

“ถ้าหนังสือดี ๆ เต็มไปด้วยถ้อยคำที่สร้างแรงบันดาลใจและให้แนวทางง่าย ๆ ไม่รุงรัง จากปากและจากใจของครูที่มาร่วมกระบวนการเล่มนี้ ถูกพาไปสู่การรับรู้ ทั้งของครูและนักเรียนเป็นครูคงวิเศษมาก เพราะบางทีแรงบันดาลใจจะช่วยให้ทุกคนที่ได้อ่านสามารถ “สร้างพื้นที่” ให้กันและกันเองได้โดยไม่ต้องรอผู้มีอำนาจที่โหนมา “ให้” พื้นที่แก่เรา ห้องเรียนและโรงเรียนมีพื้นที่แห่งความเป็นอิสระให้แก่ครูเสมอ อยู่ที่ใจที่ใฝ่เรียนรู้ของครูจะช่วยให้เห็นและช่วยกันสร้างพื้นที่แบบนี้กันให้ได้มาก ๆ อย่างไร”

อมรวิชัย นาคกรทรรพ



ราคา 150 บาท

