

“Professional Learning Communities: An Implementation Guide and Toolkit” by Foord and Haar

ปริทัศน์โดย สมาน อัสวภูมิ¹

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เขียน

Foord (Kathleen K. Foord) เป็นผู้ประสานงานการพัฒนาวิชาชีพ และหัวหน้าภาควิชาที่มหาวิทยาลัยมินเนโซตา ในประเทศสหรัฐอเมริกา เคยเป็นครูและผู้เชี่ยวชาญในโรงเรียนของรัฐ 28 ปี ก่อนที่จะมาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกันก็เป็นทีปรีกษาให้กับโรงเรียนต่างๆ ในด้านการพัฒนาบุคลากร และชุมชนแห่งการเรียนรู้

Haar (Jean Haar) เป็นผู้อำนวยการศูนย์ Engaged Leadership และรองศาสตราจารย์ที่มหาวิทยาลัยมินเนโซตา ประเทศสหรัฐอเมริกา เคยเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียนของรัฐมา 17 ปี ก่อนที่จะย้ายมาทำงานที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ เป็นอาจารย์สอนการบริหารการศึกษา และที่ปรีกษาเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ และชุมชนแห่งการเรียนรู้

สาระสำคัญของหนังสือ

หนังสือเล่มนี้เขียนในลักษณะของคู่มือและเครื่องมือในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ (Professional Learning Community-PCL) แบ่งออกเป็น 8 บท บทที่หนึ่งว่าด้วยแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพ บทที่สองให้แนวคิดเกี่ยวกับสิ่งที่ควรสำรวจและทำความเข้าใจก่อนที่เริ่มต้นใช้แนวคิดนี้ บทที่สามเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แผนที่นวัตกรรมในการนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ บทที่สี่ นำเสนอเกี่ยวกับเป้าประสงค์ร่วมและความมุ่งมั่นใส่ใจ บทที่ห้าเป็นเรื่องเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ บทที่หกให้แนวคิดเกี่ยวกับคำถามคือจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ บทที่เจ็ด ความยั่งยืนของชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพ และบทสุดท้ายนำเสนอเกี่ยวกับแผนปฏิบัติการ ความกล้าหาญ และความพยายามในการดำเนินงาน

¹ รองศาสตราจารย์, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Associate Professor, Ph.D. Dean of Graduate School, Ratchathani University)

ผู้ปริทัศน์จะไม่สามารถนำเสนอสาระของหนังสือได้ทั้งหมด แต่จะกล่าวถึงเฉพาะประเด็นสำคัญที่จะเข้าใจหลักคิดสำคัญของหนังสือเล่มนี้ เพื่อเป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพ และเป็นแรงจูงใจสู่การศึกษาหนังสือเล่มนี้ อย่างจริงจังต่อไปดังนี้

แม้นักวิชาการทั้งสองท่านจะไม่นิยามความหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบวิชาชีพ แต่ได้ชี้ให้เห็นว่าชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพนั่นต้องเชื่อว่าครูเป็นมืออาชีพสามารถเรียนรู้และพัฒนางานของตนได้ ถ้าตราบไฝฝ่ายบริหารยังกำหนดสิ่งที่อยากให้ครูทำ และควบคุมครูเสมือนหนึ่งเป็นเครื่องยนต์แล้ว อย่าได้คาดหวังจะได้งานดีๆ และสุดฝีมือในการทำงานจากครูเลย

เหตุผลสำคัญที่สถานศึกษาจำนวนมากนำแนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมีอาชีพเป็นยุทธศาสตร์ ในการพัฒนางานของตน ทั้งนี้เพราะแนวคิดนี้ ไม่ว่าจะมียี่ห้อเรียกแตกต่างกันอย่างไรก็ตาม แต่จะส่งผลสำคัญต่อคุณภาพการศึกษาด้วยเหตุผลดังนี้

1. โรงเรียนที่นำใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครู (teacher learning community) มีผลสำคัญเชิงบวกต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทั้งระดับเขตพื้นที่ และระดับชาติ
2. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูกับผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีความสัมพันธ์กันระดับมาก (strong correlation)
3. ชุมชนแห่งการเรียนรู้ของครูกับประสิทธิภาพของนักเรียนทั้งระดับชั้น และระดับโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันระดับมากเช่นกัน

นอกจากนี้ Foord และ Haard ยังกล่าวว่า จากการทบทวนงานวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง แม้จะส่งผลสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ แต่วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันส่งผลสำคัญต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้มากกว่า

สาระสำคัญอีกประการหนึ่งที่ Foord และ Haard (2008) กล่าวถึงคือข้อสันนิษฐานและแก่นความเข้าใจของตัวแปรสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการนำใช้ PLC หลายตัวแปร แต่ผู้เขียนนำมากล่าวถึงสองเรื่อง คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการเรียนของนักเรียน และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (ครูและบุคลากรในสถานศึกษา) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC ดังนี้

1. การเรียนรู้ของนักเรียน

ข้อสันนิษฐานและแก่นความเข้าใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียนที่ Foord และ Haard นำเสนอไว้ชี้ว่าเรามักจะเข้าใจผิดว่าในเมื่อ PLC เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ดังนั้นถ้าเราใช้เวลากับการเรียนการสอนมากขึ้น และใช้กระบวนการในการสอนเพิ่มขึ้น ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นแน่นอน ถ้านักเรียนยังเรียนไม่พอในชั้นเรียน การสอนเสริม หรือจัดชั้นเรียนพิเศษ หรือการให้ความช่วยเหลือพิเศษต่างๆ แล้วผลการเรียนน่าจะสูงขึ้น นั่นคือเราคิดว่าการที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำ ปัญหาอยู่ที่ตัวผู้เรียน ทั้งๆ ที่ความจริงแล้ว ปัญหาอาจจะอยู่ที่หลักสูตร วิธีจัดการเรียนการสอน หรือวิธีวัดผลประเมินผลก็เป็นได้ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ น่าจะเกิดขึ้นจากการให้การส่งเสริมและสนับสนุนจากครูมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพ (effective professional teachers) ที่แสวงหาแนวทางในการพัฒนาวิธีการทำงานของตนตลอดเวลา ครูแต่ละคนในกลุ่ม PLC ต้องรับผิดชอบในการปรับเปลี่ยนสไตล์การสอนของตนเพื่อให้สอดคล้องกับสไตล์การเรียนรู้ของนักเรียน หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล ต้องแตกต่างไปจากที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน การเรียนรู้ต้องสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียน และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียน และชุมชน แรงจูงใจในการเรียนเกิดจากเป้าหมายการเรียนรู้ที่ชัดเจน และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่เจาะจงตรงไปตรงมาให้มากที่สุด

2. การเรียนรู้ของผู้ใหญ่

ผู้ใหญ่ (ครูและบุคลากร) ในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพของสถานศึกษา ครูและบุคลากรต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรแบบเก่าเชื่อว่าเมื่อสถานศึกษามีแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการพัฒนาตามแผนแล้วการเรียนรู้ของบุคลากรจะเกิด และการปฏิบัติงานก็จะเปลี่ยนไปด้วยจริงๆ ไม่ได้เป็นเช่นนั้น การพัฒนาบุคลากรที่ปราศจากระบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับความต้องการของบุคลากร และปัญหาที่แท้จริงซึ่งเกิดขึ้นในชั้นเรียนแล้ว สิ่งที่ได้รับอบรมหรือฝึกฝน จะหายไปในเวลาไม่กี่สัปดาห์ ส่วนการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของ PLC นั้นมีหลักการดังนี้ (1) ผู้ใหญ่ประสงค์ที่จะวัดการเรียนรู้ของตนเองกับมาตรฐานวิชาชีพ (professional standards) เขาต้องการเห็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของสิ่งที่เขาเรียนกับการปรับปรุงวิธีดำเนินงานของตนเอง ผู้ใหญ่ก็คล้ายเด็กคือ ต้องการเป้าหมายในการเรียนรู้ที่ชัดเจน และมุ่งพัฒนาความเป็นตัวตนของตัวเองและสั่งสมความมีประสิทธิภาพของตนเอง (2) ผู้ใหญ่ประสงค์ที่จะสร้างระบบการเรียนรู้เฉพาะตนโดยเน้นการใช้สิ่งที่เรียนรู้ในการแก้ปัญหา ในเรื่องที่เขาเลือกที่จะทำ และ (3) การเรียนรู้ที่เกิดจากตนเองในการที่จะเรียนรู้และลงมือกระทำเอง กล้าที่จะนำไปเพื่อดูผลที่จะเกิดขึ้น และนำไปสู่การปฏิบัติที่ดีขึ้นและส่งผลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของตนด้วย

นอกจากสาระบางส่วนที่นำเสนอไปข้างต้นนี้แล้ว หนังสือเล่มนี้ให้แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อให้การนำใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้อ่านที่สนใจควรได้อ่านหนังสือเล่มนี้ทั้งเล่มครับ

ข้อสรุปและความเห็นเกี่ยวกับหนังสือ

หนังสือเล่มนี้เป็นหลักปฏิบัติและข้อเสนอแนะในการนำใช้แนวคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้สู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยเฉพาะนักวิชาการทั้งสองท่านเคยเป็นทั้งครู และผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมาก่อน และปัจจุบันยังทำหน้าที่ปรึกษาการพัฒนาบุคลากร และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้แก่โรงเรียนต่างๆ ในรัฐมินเนโซตา จึงได้นำแนวคิดและประสบการณ์มาเขียนเป็นคู่มือในการดำเนินงาน ผู้ปริทัศน์หวังว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจและการดำเนินงานของท่าน ไม่มากก็น้อย

บรรณานุกรม

Foord, K.A. and Haar, J.M. (2013). *Professional Learning Communities: An Implementation Guide and Toolkit*. New York: Routledge.