

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อฝึกความเป็นครูให้กับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กรณีศึกษาโรงเรียนวรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

The Professional Learning Community of Teachers being for Pre-service Teachers
Professional Practice : A Case study of Worraphat School, Hadyai, Songkhla

โดย ดร.วรลักษณ์ ชูกำเนิด

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงสู่ยุค Digital Era ในช่วงศตวรรษที่ ๒๑ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก เมื่อเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงในยุคต่าง ๆ ที่ผ่านมา จนทำให้การศึกษาซึ่งถือเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนามนุษย์ถูกท้าทายด้วยกระบวนการที่ใหม่ในการเรียนรู้ของผู้เรียนที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุค Digital Era ที่ทำให้วิถีการเรียนรู้ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นเงื่อนไขสำคัญสำหรับการปรับตัวนโยบายในประเทศต่าง ๆ ที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนผ่านทุกภาคส่วนของสังคมรวมไปถึงประเทศไทยที่ตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงนำไปสู่นโยบายการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ยุค ไทยแลนด์ ๔.๐ ภายใต้การเผชิญกับความท้าทายภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๓ ด้านโครงสร้างของคนที่เป็นสังคมผู้สูงอายุ และคุณภาพคนกำลังตกต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจแบบ “ทำมาก ได้น้อย” เป็น “ทำน้อย ได้มาก” จึงเป็นที่มาของการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาให้ประเทศไทยมี “ทุนมนุษย์” ให้คนมีคุณภาพพร้อมที่จะเปลี่ยนผ่านไปสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ ในอนาคต

วิชาชีพครูจึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ภายใต้การเผชิญโจทย์ที่ท้าทายเช่นเดียวกันคือ กระบวนทัศน์การสอนแบบเดิม ๆ (Traditional teaching) ในศตวรรษที่ ๒๐ ที่ครูผู้เคย ไม่มีความหวังพอที่ขับเคลื่อนการพัฒนาทุนมนุษย์ อีกทั้งไม่สอดคล้องกับวิถีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ที่ผู้เรียนในยุคปัจจุบันมีวิถีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมจนเป็นโจทย์สำคัญของวิชาชีพครูที่จะออกแบบการเรียนรู้ที่เข้าถึงวิถีเรียนรู้ของผู้เรียน (Learning approach) ในยุคนี้ได้อย่างไร

การพัฒนาวิชาชีพครูในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะ “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” (Professional learning community) เป็นแนวทางที่ควบคู่ไปกับการนิเทศ (Supervision) ได้รับความนิยมในแวดวงการพัฒนาวิชาชีพครูทั่วโลก ด้วยเหตุผลสำคัญคือ วิถีการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของผู้เรียน ทำให้ครูต้องลุกขึ้นมาศึกษาและปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทั้งโลกที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ Digital Era และ ผู้เรียนใน Generation Z ใหม่ของผู้เรียนก็เปลี่ยนไป การเข้าถึงการเรียนรู้เริ่มหลากหลายไร้รูปแบบมากไปกว่าความรู้จากหนังสือ วิธีคิด มุมมองทัศนคติ การให้ความหมายต่อสิ่งที่เรียนรู้ของผู้เรียนก็แตกต่างไปจากยุคของ Generation ของครูส่วนใหญ่ที่อยู่ใน Generation X กับ Generation Y เป็นอย่างมาก จึงกล่าวได้ว่า “ประสบการณ์ความเข้าใจในตัวผู้เรียนแบบเดิม ๆ วิธีการสอนแบบเดิม ๆ ความรู้แบบเดิม ๆ ไม่อาจจะตอบโจทย์วิถีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้เรียนในปัจจุบันได้เพียงพอ” ดังนั้นครูจึงต้องระดมกันเปลี่ยนแปลงโดยเริ่มจากการมาร่วมแรงร่วมใจกันศึกษาแนวคิดตัวผู้เรียนว่าผู้เรียนคิดและรู้สึกอย่างไร ศึกษาวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนว่าผู้เรียนเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ อย่างไร (Learning how to learn) แล้วเราจะออกแบบชั้นเรียนอย่างไรเพื่อตอบโจทย์วิถีการเรียนรู้ของผู้เรียนใน

ศตวรรษที่ 21 ซึ่งอาจเป็นการค้นหา (Inquiry) ร่วมกันที่ไม่สิ้นสุดในชีวิตความเป็นครูตามอัตราเร่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและก้าวกระโดดของโลกในศตวรรษที่ ๒๑

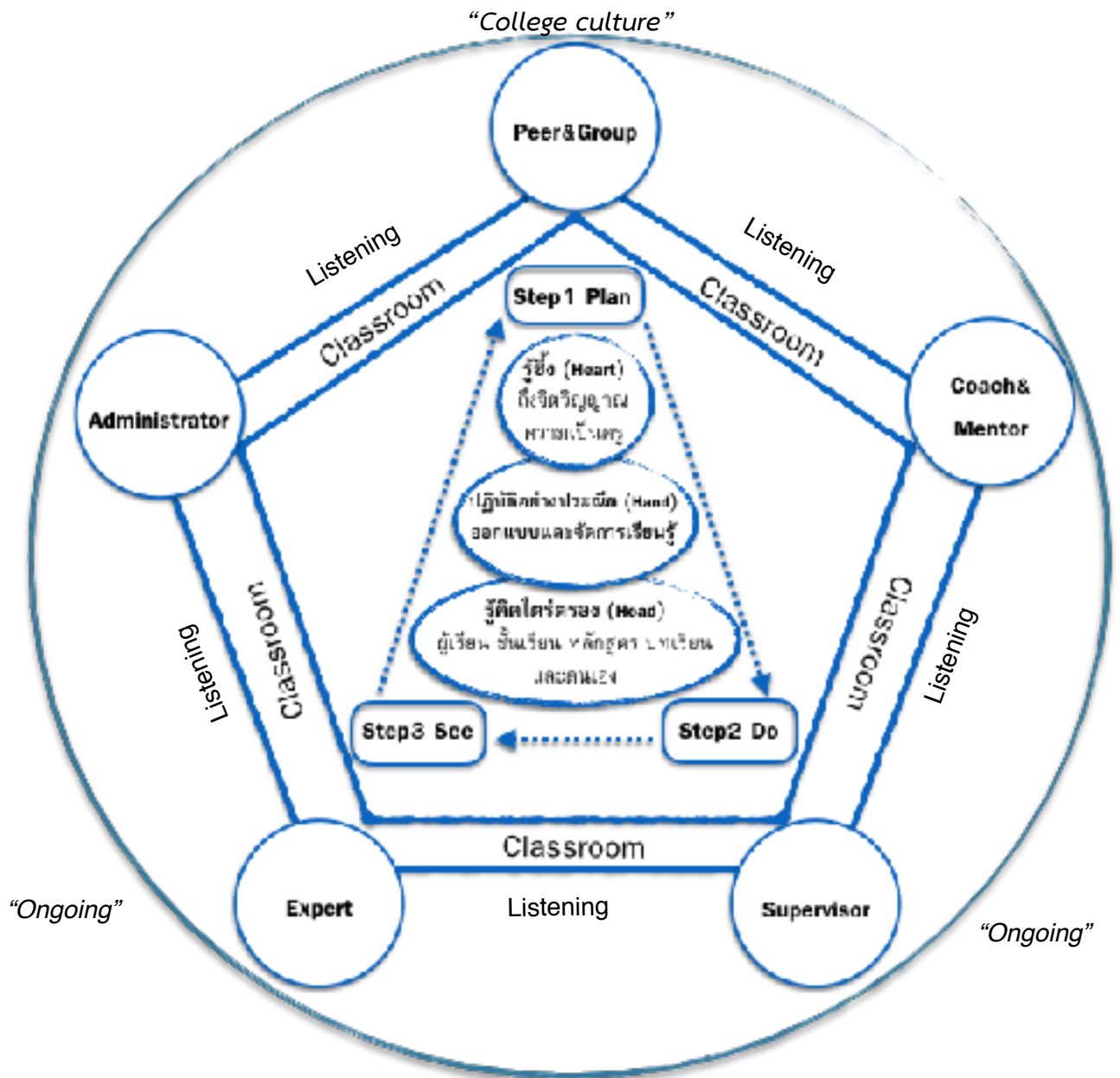
จากข้างต้นจึงทำให้รูปแบบการนิเทศแบบเดิม (Traditional supervision) ที่เป็นการสัมพันธ์ระหว่างผู้นิเทศและผู้ได้รับการนิเทศที่เน้นการใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการสอนของผู้นิเทศช่วยพัฒนาระดับการสอนครูที่ได้รับการนิเทศให้มีครูความสามารถในการสอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งกว่าเดิมกับดักสำคัญคือ ประสบการณ์ ความรู้ และวิธีการสอนที่เคยประสบความสำเร็จที่ผ่านมาในอดีต อาจไม่รับประกันว่าจะเป็นไปได้สำหรับวิธีการเรียนรู้ในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อีกเหตุผลที่สำคัญนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพถึงแม้จะมีประสบการณ์ทางวิชาชีพน้อย แต่มีความได้เปรียบเรื่องความเป็นช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน การเข้าใจเสียงของผู้เรียนและวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนถือเป็นโอกาสที่จะเข้าใจและเข้าถึงได้ว่า ผู้เรียนมีวิธีการเรียนรู้ในแต่ละเรื่องอย่างไร ดังนั้นหากการนิเทศถูกถ่ายโอนเป็นชุมชนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูในแต่ละ Generations เพื่อช่วยกันออกแบบการเรียนรู้ที่แบบยืดหยุ่น เข้าถึงวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียนทักษะสำคัญ และสาระการเรียนรู้ที่เป็นแกนสำคัญของโลกปัจจุบันและอนาคต

ดังนั้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาจึงมีความหมายมากไปกว่าการฝึกประสบการณ์ในการสอนตามรูปแบบทฤษฎีที่เคยเรียนรู้มา ยิ่งไปกว่านั้นคือ การศึกษาชั้นเรียน วิธีการเรียนรู้ (Learning approach) และการเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อออกแบบการเรียนรู้ และวิจัยชั้นเรียนหาหนทางเข้าถึงการเรียนรู้ที่มีความหมายกับผู้เรียนนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเรียนรู้ ก้าวหน้าและเติบโต เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบันและเป็นพลเมืองที่พร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคต อนึ่งการสร้างโอกาสการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นมีหลายองค์ประกอบทั้ง อาจารย์นิเทศ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูพี่เลี้ยง เพื่อนร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตนเอง และที่สำคัญคือนักเรียน ที่จะเป็นครูให้โอกาสเรียนรู้ และร่วมกันคอยดูแลชี้แนะ บ่มเพาะตั้งแต่การเรียนรู้จนรู้ชัด การปฏิบัติการสอนจนรู้ลึก จนสั่งสมความเป็นครูที่จิตวิญญาณความเป็นครูพร้อมทำหน้าที่ผู้สร้างทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในยุคไทยแลนด์ ๔.๐

การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนานักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูภายในสถานศึกษา

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครู (Professional learning community) หรือ PLC เป็นการร่วมแรงร่วมใจของทั้งครูและผู้เกี่ยวข้องที่มีวิสัยทัศน์/เป้าหมายร่วมเพื่อผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยขับเคลื่อนเป็นทีมพัฒนาวิชาชีพผ่านภารกิจเรียนรู้ร่วมกันบนฐานชั้นเรียนจริงทั้งการดำเนินการวางแผน (Plan) ปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน (Do) สะท้อนชั้นเรียน (See) และนำไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น จนเป็นวงจรปฏิบัติการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและต่อยอดจนกลายเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อศิษย์ที่ฝังอยู่ในระบบของสถานศึกษาและระบบในครูแต่ละคน

จากข้างต้นสามารถเชื่อมโยงการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนานักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูภายในสถานศึกษา โดยอธิบายผ่านปัจจัยสำคัญ ๔ ปัจจัย ได้แก่ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ทีมพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Team) ระบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Approach) และวัฒนธรรมร่วมแรงร่วมใจ ทำทาย และรับฟัง (College, Challenge and Listening Culture) ภาพประกอบที่ 1 และรายละเอียดดังนี้

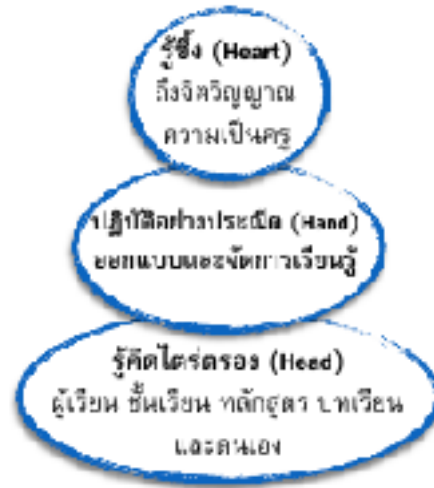


ภาพประกอบที่ ๑ การสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนานักศึกษาประสบการณ์วิชาชีพครูภายในสถานศึกษา กรณีศึกษาโรงเรียนวรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

๑. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

วิสัยทัศน์ร่วม คือ ภาพความสำเร็จในอนาคตที่มีพลังความมุ่งมั่น (Drive) ก่อให้เกิดศรัทธาร่วมกัน (Shared faith) ในการพัฒนาวิชาชีพครูนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งในฐานะของผู้พัฒนาวิชาชีพและผู้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ อนึ่งการพัฒนาวิชาชีพครูนักศึกษาฝึกประสบการณ์ตลอดระยะเวลา ๑ ปีการศึกษาเป็นการเรียนรู้บนฐานงานจริงที่ต้องผ่านการลงมือปฏิบัติไปเรียนรู้ไปจนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองโดยสามารถอธิบายการเรียนรู้จนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองอย่างลึกซึ้งเชื่อมโยงกับแนวคิด

การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เป็นการเรียนรู้ที่รู้-ลึก-ซึ้ง เพียงพอจนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองแบบองค์รวมผ่านปัญญา ๓ ฐาน คือ Head Hand และ Heart ดังภาพประกอบที่ ๒



ภาพประกอบที่ ๒ วิสัยทัศน์ร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
กรณีศึกษาโรงเรียนวรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

จากภาพประกอบที่ ๒ รายละเอียดดังนี้

๑.๑ Head คือ ความรู้เข้าใจผ่านการรู้คิดไตร่ตรองอย่างต่อเนื่องไปด้วยกันกับการปฏิบัติอย่างประณีตและการรู้ซึ้งจนเกิดความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้งในเรื่องที่เป็นความรู้สำคัญสู่ความเป็นวิชาชีพครู (Teacher Professional) ทั้งด้านผู้เรียน (Learner) ชั้นเรียน (Classroom) หลักสูตร (Curriculum) บทเรียน และ ตนเอง (Self awareness)

๑.๒ Hand คือ ความสามารถผ่านการปฏิบัติในงานจริง (Practice in real life) อย่างประณีตและต่อเนื่องไปด้วยกันกับการรู้คิดไตร่ตรองและรู้ซึ้งจนเกิดความสามารถในการออกแบบการจัดการเรียนรู้เป็นภาพที่ละเอียดชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพในชั้นเรียนจริงและเรียนรู้ทุกขณะในการปฏิบัติงานจนเกิดความลึกซึ้งในการในปฏิบัติงาน

๑.๓ Heart คือ จิตวิญญาณความเป็นครูผ่านการรู้ซึ้งถึงความหมายคุณค่า (Value) ในงานชีวิตความเป็นครู (Teacher being) เป็นการเรียนรู้ซึ้งที่ต่อเนื่องไปด้วยกันกับการรู้คิดไตร่ตรองและการปฏิบัติอย่างประณีตจนสั่งสมเป็นการเติบโตทางด้านจิตวิญญาณความครูที่มีความสุขในการอุทิศตนเพื่อศิษย์

วิสัยทัศน์ร่วมของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพข้างต้นจึงเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันทั้งผู้ทำหน้าที่พัฒนาวิชาชีพและผู้ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่จะเห็นภาพความเป็นวิชาชีพครูที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบองค์รวมอย่างต่อเนื่องไม่ว่าวิถีการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเปลี่ยนแปลงของยุคจะพาไปเร็วแค่ไหนแต่ความว่องไวทางวิชาชีพของครูที่ได้รับการพัฒนาทั้ง Head Hand และ Heart จะสามารถพาครูสู่การเรียนรู้ ที่ รู้-ลึก-ซึ้ง จนถึงสูงสุดในความเป็นวิชาชีพครู คือ การเข้าถึงจิตวิญญาณความเป็นครู

๒. ทีมพัฒนานักวิชาชีพ (Professional Development Team)

คือคณะบุคคลที่มีภารกิจร่วม (Shared Mission) กันภายใต้ความมุ่งหวังหรือวิสัยทัศน์ร่วมกันในการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพซึ่งกันและกันในฐานะชั้นเรียนจริงอย่างหลากหลายบทบาทหน้าที่ที่ทั้ง เพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer) กลุ่มทำงานร่วมกัน (Group) พี่เลี้ยง (Mentor) โค้ช (Coach) อาจารย์นิเทศก์ (Supervisor) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) และผู้บริหารสถานศึกษา (Administrator) ที่ต้องร่วมมือกันอย่างจริงจังในการฝึกความเป็นครูให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในระยะ ๑ ปีการศึกษา ดังปรากฏส่วนหนึ่งในภาพประกอบที่ ๑

๒.๑ Peer คือ เพื่อนร่วมวิชาชีพที่ปฏิบัติร่วมกันในชั้นเรียนหรือโรงเรียน เป็นชุมชนทางวิชาชีพที่เกิดจากการรวมตัวกันเองตามความสนิทสนมคุ้นเคยกัน ความไว้วางใจ โดยมีลักษณะอยู่ร่วมกันด้วยความเสมอภาค ความเป็นกันเอง และการดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยเฉพาะเพื่อนนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยกัน ที่มาจากสถาบันเดียวกัน หรือ ต่างสถาบัน รวมไปถึงครูรุ่นพี่ที่มีความสนิทสนมกันในงานมากพอที่จะสื่อสารด้วยกันอย่างเปิดเผย การใช้ Peer ในการพัฒนาวิชาชีพสามารถดำเนินการได้ทั้งการเอื้อบรรยากาศและภารกิจให้ได้มีโอกาสสัมพันธ์ร่วมแรงร่วมใจกันในงานภารกิจร่วมกัน เช่น การวางแผนการสอนร่วมกัน การสอนร่วมกัน สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน การสะท้อนผลร่วมกัน และการวิจัยชั้นเรียนด้วยกัน เป็นต้น และการนิเทศซึ่งกันและกันแบบเพื่อนช่วยกัน (Peer Coaching) ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกไม่โดดเดี่ยวในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่อาจต้องเผชิญปัญหาและต้องการผู้ให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในงาน

๒.๒ Group คือ กลุ่มทำงานร่วมกันที่สัมพันธ์กันในงานที่มีความเกี่ยวข้องกัน กรณีกลุ่มเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเป็นกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างมีเป้าหมายประสงค์ร่วมกัน (Shared Purpose) เช่น กลุ่มนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่มีเป้าหมายประสงค์ร่วมกันคือการรวมตัวกันเพื่อพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพ กลุ่มครูผู้สอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีเป้าหมายประสงค์ร่วมกันพัฒนาวิชาชีพผ่านงานจัดการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระ และกลุ่มครูระดับชั้นปี..มีเป้าหมายประสงค์ร่วมกันคือการดูแลช่วยเหลือส่งเสริมพฤติกรรมนักเรียนร่วมกันในชั้นปีนั้น ๆ กลุ่มโค้ชและกลุ่มพี่เลี้ยงมีเป้าหมายประสงค์ร่วมกันคือการศึกษาหาหนทางพัฒนาวิชาชีพครูในชั้นเรียนจริง เป็นต้น

๒.๓ Mentor คือ พี่เลี้ยง หรือครูพี่เลี้ยงในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ดูแล รับผิดชอบ สังเกต ปรึกษา ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ (Consulting) สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นแบบอย่าง (Modeling) ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ การใช้ชีวิตในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาในสถานศึกษาจะต้องได้รับการดูแลและรับผิดชอบจากครูพี่เลี้ยงเป็นหลัก ทำให้ครูพี่เลี้ยงรับรู้เรื่องราวและประทับใจประทับใจในการเติบโตภายในและการเติบโตทางวิชาชีพของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพตลอดหนึ่งปีการศึกษาตั้งแต่เริ่มจนจบโปรแกรม

๒.๔ Coach คือ โค้ช หรือ ผู้สอนงาน (Coaching) อาจเป็นครูท่านเดียวกับครูพี่เลี้ยง หรือ แยกเป็นครูท่านอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่สอนงานเชิงมโนทัศน์ (Conceptual) ทักษะ (Skills) และเทคนิค (Technical) ทางวิชาชีพ โดยอยู่ในหน่วยงานเดียวกันกับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อสังเกต ชี้แนะ พัฒนาในงานจริงจนเห็นการพัฒนา (On the Job Coaching) คุณสมบัติสำคัญของ Coach คือ มีความรู้ความเข้าใจ ความเชี่ยวชาญในงาน และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่ถึงพร้อมในระดับที่สามารถเข้าใจวิธีการเรียนรู้ของครูที่เข้ามาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สามารถสอนงาน และสอนให้ครูเป็นแบบอย่างได้

๒.๕ Supervisor คือ ผู้นิเทศก์ หรือ อาจารย์นิเทศก์ โดยบทบาทการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาที่เตรียมเป็นครู เป็นผู้คอยดูแลนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพจากหน่วยฝึกวิชาชีพครูจากสถาบันอุดมศึกษาที่ส่งนักศึกษามาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อีกทั้งมีคุณสมบัติเป็นผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำ ให้คำ

ปรึกษา และฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทำหน้าที่จัดวางระเข้มาเนเทศนัคคึขาระหว่างการฝึคประสบการณ์วิชาชีฟเป็นระยะ ๆ

๒.๖ Expert คือ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการศึกษา ทั้งภายในสถานศึกษา หรือ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอกสถานศึกษา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสถานศึกษาที่เชิญชวนมาทำหน้าที่ Coach พิเศษในวาระที่จำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และการให้มุมมองเชิงลึกกับการพัฒนางานหรือพัฒนาวิชาชีฟ รวมไปถึงการช่วยสะท้อนในมุมมองของบุคคลภายนอกที่ไม่ใช่ครุผู้ปฏิบัติการภายในสถานศึกษา เพื่อให้ค้นหาประเด็นสำคัญที่คนในผู้ปฏิบัติการอาจพิจารณาไปไม่ถึงด้วยกรอบการปฏิบัติที่คุ้นชิน ดังนั้น มุมมองของผู้เชี่ยวชาญภายนอกจะเป็นตัวแทนสะท้อนจุดที่มองต่างมุมมองไปทำให้ค้นพบมุมมองใหม่ ๆ ในการพัฒนาต่อไป

๒.๗ Administrator คือ ผู้บริหารสถานศึกษา อาจเป็นทั้ง ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างาน เป็นต้น ที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาวิชาชีฟครุระดับสถานศึกษาในการสร้างและพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีฟภายในสถานศึกษา รวมทั้งระดับการมีส่วนร่วมเป็นผู้นำทางวิชาชีฟในการพัฒนาวิชาชีฟครุร่วมกับครุระดับชั้นเรียน ด้วยการเรียนรู้และพัฒนาชั้นเรียนจริงร่วมกับทีมปฏิบัติการอย่างใส่ใจต่อเนื่องผ่านการศึกาชั้นเรียน

๓. ระบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีฟและการสอน (Professional and Instructional Development Approach)

ระบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีฟผ่านการชั้นเรียน จากภาพประกอบที่ ๑ ประกอบไปด้วย ๒ ส่วนสำคัญ ส่วนแรก คือ ระบบการศึกาชั้นเรียน (Lesson study) และ การเปิดชั้นเรียน (Open Class) ซึ่งใช้กระบวนการเดียวกัน คือ Plan Do และ See (Inprasitha, 2010) Peer coaching และ Self-Reflection เพื่อการพัฒนาประสบการณ์วิชาชีฟของนัคคึขาโดยการฝึคและพัฒนาในงานจริงทุกชั้นตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การศึกาชั้นเรียน (Lesson study)

การศึกาชั้นเรียนมีหลากหลายแนวคิดและมีการพัฒนากระบวนการไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ทั้งนี้ในประเทศไทยการศึกาชั้นเรียนเริ่มมีการแพร่หลายเพื่อการพัฒนาวิชาชีฟควบคู่ไปกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีฟโดยใช้โรงเรียนเป็นชุมชนการเรียนรู้ที่สำคัญ (School as learning community) โดยเฉพาะกระบวนการพัฒนาชั้นเรียน ที่ออกแบบโดย Inprasitha (2010) ได้นำเสนอกระบวนการศึกาชั้นเรียนแบบพื้นฐานตามบริบทของประเทศไทยเพื่อเป็นกระบวนการตั้งต้นในการศึกาชั้นเรียนของสถานศึกษาที่สนใจ ประกอบด้วย 3 ชั้นตอน คือ Plan Do และ See ดังแผนภาพประกอบที่ ๓



แผนภาพที่ ๓ กระบวนการศึกษาชั้นเรียน (Inprasitha,2010)

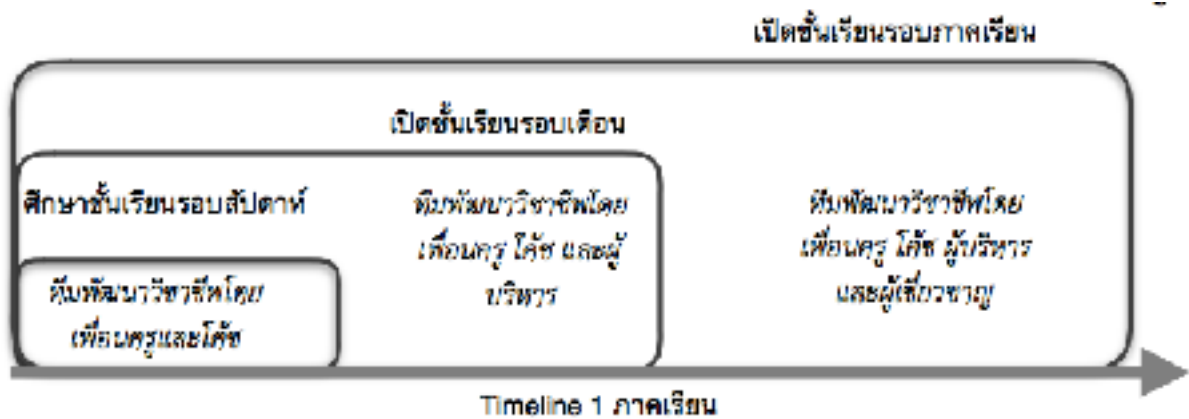
๑) การร่วมกันวางแผนบทเรียน (Plan) เป็นการศึกษาวិเคราะห์บทเรียนที่จะสอนร่วมกันจนกระทั่งเข้าใจในองค์ประกอบทุกส่วน รายละเอียด และจุดเน้นสำคัญของบทเรียน ร่วมไปกับการวิเคราะห์ชั้นเรียน โดยย้อนทบทวนข้อค้นพบในการพัฒนาบทเรียนจากการจัดการเรียนรู้ในบทเรียนดังกล่าวที่ผ่านร่วมกัน เพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมความเข้าใจบทเรียนให้เข้าถึงจุดเน้นสำคัญและเข้าถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนในเรื่องนั้น ๆ จนสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ถูกละดับจากที่ผ่านมา อย่างไรก็ตามในขั้นวางแผนบทเรียนสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การวางแผนบทเรียนร่วมกันโดยเฉพานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องวางแผนบทเรียนร่วมกันกับครูพี่เลี้ยง และ/หรือ โค้ช ในหน่วยฝึกเพื่อแบ่งปันประสบการณ์จัดการเรียนรู้เรื่องดังกล่าวที่ผ่านมาและชี้แนะจุดสำคัญในการวางแผนการจัดการเรียนรู้จนมั่นใจได้ว่าแผนการจัดการเรียนรู้ที่ความละเอียดรอบคอบ และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีภาพชั้นเรียนและการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจนมีความพร้อมก่อนที่จะดำเนินการสอนจริง

๒) การร่วมกันสังเกตชั้นเรียน (Do) คือขึ้นต่อจากการวางแผนบทเรียน โดยมีภารกิจแบ่งเป็น 2 ส่วน และ 2 บทบาท คือ ภารกิจการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนที่วางไว้ร่วมกันในบทบาทครูผู้สอน และภารกิจการสังเกตชั้นเรียนตามประเด็นที่วางแผนบทเรียนร่วมกันในบทบาทผู้สังเกตชั้นเรียนมิใช่สังเกตที่ตัวครูหรือการสอนของครูเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการสังเกตองค์ประกอบทุกอย่างที่เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ของผู้เรียนในบทเรียนนั้นเพื่อให้ครูเข้าใจในบทเรียน ตัวผู้เรียน ชั้นเรียน และตัวครูผู้สอนเองมากยิ่งขึ้น และหาทางพัฒนาระดับบทเรียนและความเป็นวิชาชีพครูต่อไป ทั้งนี้การสังเกตชั้นเรียนสามารถใช้อุปกรณ์ช่วยในการเก็บภาพต่าง ๆ ในชั้นเรียน ภายใต้ข้อตกลงว่าผู้สังเกตจะเข้าไปสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและไม่แทรกแซงชั้นเรียนไม่ว่ากรณีใด ๆ ก็ตาม การศึกษาชั้นเรียนจึงมีความหมายมากไปกว่าการนิเทศ ที่ผู้สังเกตชั้นเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นิเทศ แต่เป็นการเรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนนั้น ๆ ไปด้วยกันทั้งผู้สอนและผู้สังเกต หรือ ผู้สอน และ ผู้นิเทศ

๓) การสะท้อนผลชั้นเรียนร่วมกัน (See) คือ ขั้นตอนสืบเนื่องจากการสังเกตชั้นเรียนกล่าวคือ เป็นการสะท้อนผลชั้นเรียนร่วมกันทันทีหลังการสอนเสร็จสิ้นและในสภาพชั้นเรียนจริงที่ยังคงสภาพร่องรอยการเรียนรู้ เช่น กระดาน ผลงานแนวคิดผู้เรียน และสภาพห้องเรียน ที่ยังคงสภาพเดิม เป็นต้น โดยมีทีมศึกษาชั้นเรียน เช่น ผู้สอน ครูพี่เลี้ยง โค้ช ผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนครูที่สนใจ

เป็นต้น ขึ้นอยู่กับบริบทและวาระการศึกษาชั้นเรียน โดยครูผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้สะท้อนชั้นเรียนตนเองเป็นบุคคลแรก ๆ อย่างไรก็ตามประเด็นสำคัญที่เป็นจุดเน้นในการสะท้อนผลชั้นเรียน มีประเด็นสำคัญ 4 ประเด็น คือ (๑) วัตถุประสงค์หรือความมุ่งหวังของผู้สอนในการสอนนี้ (๒) สิ่งที่ปรากฏขึ้นจริงในชั้นเรียนโดยเฉพาะสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (๓) ปัญหา/อุปสรรคที่เกิดขึ้น และ (๔) แนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาในครั้งต่อไป ผลจากการสะท้อนชั้นเรียนร่วมกันจะเป็นบันทึกเป็นข้อค้นพบในการพัฒนาบทเรียนในครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้นเช่นเดียวกับการวิจัยชั้นเรียน

๓.๒ กิจกรรมเปิดชั้นเรียน (Open Class) เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาชั้นเรียนที่ดำเนินควบคู่กันไปตามบริบทและความพร้อมของสถานศึกษา ดังจะยกตัวอย่างกรณีศึกษาโรงเรียนนรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา ครูและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะมีวาระการเปิดชั้นเรียนตนเองเพื่อเรียนรู้ร่วมกันและหาจุดการพัฒนาชั้นเรียนร่วมกัน โดยกำหนดเป็นวาระที่หลากหลายและมีระดับความเข้มข้นแตกต่างกัน ดังภาพประกอบที่ ๔



ภาพประกอบที่ ๔ วาระการเปิดชั้นเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนนรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

จากภาพประกอบที่ 4 แสดงวาระการเปิดชั้นเรียนกรณีศึกษาโรงเรียนนรพัฒน์ฯ ตั้งแต่รอบที่ระยะสั้นที่สุดไปหารอบที่ระยะยาวที่สุด คือ รอบรายสัปดาห์ รอบรายเดือน และรอบรายภาคเรียน ซึ่งในแต่ละรอบจะมีเป้าประสงค์ในการจัดแตกต่างกันออกไป และมีการจัดการแผนการศึกษาชั้นเรียนและเปิดชั้นเรียนอย่างเป็นระบบ รายละเอียดดังนี้

๑) การศึกษาชั้นเรียนรอบสัปดาห์ (Weekly) เป็นการเปิดชั้นเรียนที่มีเปิดบ่อยมากที่สุด คือ สัปดาห์ละ ๑ ครั้งในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มศึกษาชั้นเรียนที่เล็กที่สุด คล่องตัวมากที่สุด คือทีมศึกษาชั้นเรียนภายในทีมสาระการเรียนรู้หรืออาจมีการข้ามสาระตามเป้าประสงค์ ผู้ศึกษาชั้นเรียนรายสัปดาห์จะประกอบด้วย ครูผู้สอน เพื่อนครูในกลุ่มสาระ เพื่อนครูที่สนใจ และพี่เลี้ยงหรือโค้ช ทำหน้าที่ Plan Do และ See ร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวิถีการศึกษาชั้นเรียนร่วมกัน ข้อค้นพบจากการศึกษาชั้นเรียนในการเปิดชั้นเรียนรอบสัปดาห์จะสามารถนำไปปรับปรุงชั้นเรียนที่กำลังดำเนินอยู่ในปกติในสถานศึกษาที่มีห้องเรียนในชั้นเรียนนั้น ๆ มากกว่า ๑ ห้องเรียน เช่น หลังการศึกษาชั้นเรียนจากการเปิดชั้นเรียนห้อง ป.๑/๑ ทำให้ครูค้นพบจุดที่ต้องปรับปรุงพัฒนา โดยนำข้อค้นพบนั้น ๆ ไปปรับปรุงเป็นแผนการจัดการเรียนรู้ (ฉบับปรับปรุง) นำทดลองใช้ในห้อง ป.๑/๒ ที่กำลังเรียนเรื่องเดียวกัน และเมื่อค้นพบประเด็นในการพัฒนาอีกจากห้อง ป. ๑/๒ แผนการจัดการเรียนรู้จะถูกระงับถึงสองครั้งในปีการศึกษาถัดไป ดังนั้นแผนการจัดการเรียนรู้

จะมีโอกาสได้ทดลองใช้หรือวิจัย (Research&Development) มากกว่า ๑ รอบเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพแผนการจัดการเรียนรู้ในปีการศึกษาต่อไป

๒) การเปิดชั้นเรียนรอบเดือน (Monthly) เป็นการเปิดชั้นเรียนที่นำข้อค้นพบในการเปิดชั้นเรียนในรอบสัปดาห์มาพัฒนาชั้นเรียนให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นกว่าเดิมในรอบเดือน โดยที่ทีมศึกษาชั้นเรียนจะมีผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมการศึกษาชั้นเรียนไปด้วยกันกับทีมกลุ่มสาระการเรียนรู้ เพื่อช่วยเสริมมุมมอง และสะท้อนหาจุดพัฒนาชั้นเรียนและพัฒนาการบริหารที่ส่งเสริมการพัฒนาชั้นเรียนของครูอย่างเป็นระบบ

๓) การเปิดชั้นเรียนรอบภาคเรียน (Semesterly) เป็นการเปิดชั้นเรียนที่นำข้อค้นพบในการเปิดชั้นเรียนในรอบแต่ละสัปดาห์แต่ละเดือนมาพัฒนาชั้นเรียนในรอบรายภาคเรียน โดยเป็นการเปิดชั้นเรียนที่เรียกเฉพาะพื้นที่ว่า “เปิดใหญ่” หรือเปิดให้บุคคลภายนอกร่วมการศึกษาและหาจุดสะท้อนผลเพื่อพัฒนาชั้นเรียนร่วมกัน เช่น ผู้เชี่ยวชาญ ครูผู้ร่วมวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และนักการศึกษาผู้ที่สนใจทั่วไป โดยมีแนวคิดสำคัญคือการได้รับการสะท้อนผลจากบุคคลภายนอกทำให้เห็นมุมมองที่คนภายในมองข้ามไป หรือ มองไปไม่ถึง ด้วยความเคยชินในการปฏิบัติที่ฝังตัวทำและเรียนรู้จนติดกับดักที่คนภายในเห็นจนชินเป็นปกติ ซึ่งบุคคลภายนอกจะเป็นกระจกสะท้อนที่ทำให้เห็นมุมมองที่แตกต่างออกไป

อย่างไรก็ตามหลังการเปิดชั้นเรียนแต่ละรอบจะมีการถอดบทเรียน (Lesson learned) หรือ After Action Review (AAR) เพื่อจัดการและประมวลการเรียนรู้และบันทึกข้อค้นพบจากการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการเปิดชั้นเรียน นำไปพัฒนาดตนเองต่อไป

๓.๓ Peer Coaching หรือ การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เป็นความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน ๒ คน หรือมากกว่า ๒ คน ทำงานและเรียนรู้ร่วมกัน ไตร่ตรองสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอน สังเกตการสอนกันและกัน ให้ไปถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสามารถจับคู่ Peer นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วยกัน หรือ การจับคู่ Peer ตามความสมัครใจ ทั้งนี้กระบวนการการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน ๔ ขั้นตอน คือ Peer Planing, Peer Watching, Peer Feedback และ Peer Coaching รายละเอียดดังนี้

ขั้นแรก Peer Planing คือ การร่วมกันไตร่ตรองสะท้อนคิดโจทย์ในการพัฒนาตนเองหรือประเด็นการพัฒนาชั้นเรียนร่วมกันจนไปถึงการตั้งเป้าหมาย ออกแบบแผนการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงตนเองที่มีภาพความสำเร็จชัดเจนร่วมกันระหว่าง Peer ผ่านงานการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนจริง ตัวอย่าง เช่น การพัฒนาการใช้ภาษาพูดให้สื่อความหมายกับนักเรียน การพัฒนาการกวาดสายตาไปถึงผู้เรียนอย่างทั่วถึง การพัฒนาการพูดจามีหางเสียงเป็นแบบให้กับผู้เรียน และการพัฒนาการลำดับการเขียนบทกระดาน เป็นต้น พร้อมระบุแผนการดำเนินการพัฒนาเป็นข้อตกลงในการพัฒนาร่วมกัน

ขั้นที่ ๒ Peer Watching คือ การสังเกตการสอนซึ่งกันและกันเพื่อเก็บข้อมูลตามประเด็นที่วางแผนร่วมกันจนได้ประเด็นในการแก้ปัญหา ปรับปรุง และพัฒนาต่อไป

ขั้นที่ ๓ Peer Feedback คือ การสะท้อนผลเป็นกระจกอย่างเปิดเผยซึ่งกันและกันทันทีหลังการสอน หรือเพิ่มเติมในโอกาสที่เหมาะสมต่อไป โดยใช้ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงจากการสังเกตมาวิเคราะห์สะท้อนผลให้เห็นภาพสิ่งที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนที่สัมพันธ์กับการแก้ปัญหา และพัฒนาสิ่งที่มุ่งหวังต่อไป

ขั้นที่ ๔ Peer Coaching คือ การนำเสนอประเด็นการปรับปรุง และพัฒนาต่อยอดรวมไปถึงการติดตามความก้าวหน้าเปลี่ยนแปลง ช่วยเหลือ หาแนวทางส่งเสริมสนับสนุน รวมไปถึงการหาเครื่องมือช่วยในการปรับปรุง และพัฒนาให้ Peer บรรลุเป้าหมายการพัฒนาวិชาชีพ

๓.๔ **Self-Reflection** หรือ การใคร่ครวญสะท้อนคิด เป็นการเรียนรู้ผ่านการสืบค้น (Inquiry) ด้วยตนเอง อย่างมีสติกับภาวะที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตัวเองตลอดเวลา ผ่านฝึกใคร่ครวญด้วยการเขียนสะท้อนการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองในแต่ละวัน หรือเรียกว่า Reflective journal writing

๔. วัฒนธรรมร่วมแรงร่วมใจ ทำทนาย และรับฟัง (College, Challenge and Listening Culture)

ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพภายในสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติร่วมกันอย่างต่อเนื่อง (Ongoing) และสม่ำเสมอ (Usually) จนเป็นวิถีการดำเนินการปกติราวกับเป็นลมหายใจของสมาชิก และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีโครงสร้างและบรรยากาศแบบเปิด (Open climate) ที่รับฟัง (Listening) ซึ่งกันและกัน ที่เอื้อสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมร่วมแรงร่วมใจและใส่ใจอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไปที่ละก้าว เช่น การบริหารจัดการช่วงเวลา ตารางกิจกรรม ตารางเรียน ตารางสอน สถานที่พบปะหรือของ PLC เครื่องมือ/อุปกรณ์ที่จำเป็นในการดำเนินการ และที่สำคัญคือการสื่อสารในองค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ได้ง่ายสะดวกรวดเร็ว รวมไปถึงการจัดการความรู้และสื่อสาร รับฟังอย่างเข้าใจกันได้ทั่วถึง รวดเร็วและคล่องตัว ทำให้การดำเนินการของทุกทีมแบ่งปันความรู้และข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เอื้อให้ทีมพัฒนาวิชาชีพสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันได้โดยลดข้อจำกัดให้ที่สุดในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วงศึกษาชั้นเรียนร่วมกัน การเปิดชั้นเรียน หรือ การทำ Peer coaching อนึ่งการดำเนินการข้างต้นจำเป็นต้องมีผู้คอยอำนวยความสะดวก ประคอง ศึกษาการพัฒนาของวง PLC โดยภาพรวมเพื่อหาโจทย์ที่น่าท้าทาย (Challenge) ในการขับเคลื่อนให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและก้าวไปข้างหน้าอย่างสม่ำเสมอ

บทสรุป

หน้าที่การฝึกและการพัฒนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีความพร้อมที่จะเป็นครูทำหน้าที่ ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ต่อไปเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูและสถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การจัดระบบการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญอย่างมากที่จำรับประกันว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาจะได้รับการเติบโตพร้อมที่จะทำหน้าที่ครูมืออาชีพในเส้นทางทางวิชาชีพต่อไปโดยเฉพาะโลกในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้คนที่กำลังจะเป็นครูยุคใหม่ รวมถึงครูในยุคปัจจุบันกำลังเผชิญโจทย์ที่ท้าทายในการเข้าใจถึงวิถีการเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างไปจากเดิม รวมไปถึงเนื้อหาสาระสำคัญในโลกยุคศตวรรษที่ ๒๑ มีการเปลี่ยนแปลงด้านองค์ความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความท้าทายนี้จึงเป็นเหตุจำเป็นที่ทำให้ครูต้องกลับมาศึกษาผู้เรียน ชั้นเรียน หลักสูตร บทเรียน และตนเองให้มากและว่องไวพอที่จะออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงแห่งยุค ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ PLC จึงเป็นโรงเรียนแห่งใหม่ของชุมชนครูที่ใช้ชั้นเรียนในการศึกษาเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพพร้อมกันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่นนี้จึงเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพภายในสถานศึกษาที่กำลังปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ถือเป็น Generation ที่มีความได้เปรียบที่จะเข้าใจถึงวิถีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ของผู้เรียน การนิเทศแบบดั้งเดิมจึงไม่อาจตอบโจทย์การสอนครูในศตวรรษที่ ๒๑ ที่มีต้นทุนการเข้าใจถึงวิถีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ แต่ยังมีขาดประสบการณ์ในชั้นเรียน ดังนั้นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาจึงเป็นหนทางที่จะจัดให้เกิดการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกันของครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกประสบการณ์ รวมไปถึงการ Coach สอนงานไปด้วย

กันในงานจริง ภายใต้การดำเนินการที่เป็นระบบของ PLC ตั้งแต่ วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่สามารถ นำพานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปถึงการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative learning) เป็นการเรียนรู้ ที่รู้-ลึก-ซึ้ง เพียงพอจนเกิดการเปลี่ยนแปลงตนเองแบบองค์รวมผ่านปัญญา ๓ ฐาน คือ Head Hand และ Heart อีกทั้งมีการจัดระบบชุมชนการเรียนรู้ด้วยทีมพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Team) ประกอบด้วย เพื่อนร่วมวิชาชีพ (Peer) กลุ่มทำงานร่วมกัน (Group) พี่เลี้ยง (Mentor) โค้ช (Coach) อาจารย์นิเทศก์ (Supervisor) ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) และผู้บริหารสถานศึกษา (Adminstrator) มาร่วมมือกันอย่างจริงจังในการฝึกความเป็นครูให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในระยะเวลา ๑ ปีการศึกษา อีกทั้ง การจัดระบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Approach) ที่เป็นวาระการมาร่วมกัน ศึกษาชั้นเรียนจริงเพื่อพัฒนาวิชาชีพบนฐานงานชั้นเรียน ด้วยกระบวนการศึกษา Plan Do และSee วาระการ เปิดชั้นเรียน (Open class) การถอดบทเรียน AAR การนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer coaching) สุดท้าย คือการหล่อเลี้ยงด้วยวัฒนธรรมร่วมแรงร่วมใจและรับฟัง (Collegem Challenge and Listening Culture) ที่ ต้องอาศัยการปรับโครงสร้างให้ออกแบบบรรยากาศแบบเปิด และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และประทับ ประคองให้การดำเนินการมีการอย่างต่อเนื่องและมีความท้าทายให้เกิดการพัฒนาที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา

บรรณานุกรม

- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง.(2557). โรงเรียนแห่งชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพครูเพื่อ การ พัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. ปีที่ 25 , 93-102.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด, เอกรินทร์ สังข์ทอง และ ชวลิต เกิดทิพย์.(2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ ทางวิชาชีพครู สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย. *วารสารหาดใหญ่วิชาการมหาวิทยาลัย หาดใหญ่*. ปีที่ 12
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). องค์ประกอบด้านพื้นที่การเรียนรู้ของชุมชนการ เรียนรู้ทางวิชาชีพครูบริบท โรงเรียนในประเทศไทยที่มีแนวทางการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *เอกสารประกอบการประชุมนำเสนอวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. (วันที่ 28 มีนาคม 2557).
- วัชรา เล่าเรียนดี.(2556).*ศาสตร์การนิเทศการสอนและการโค้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ฤกษ์ฤกษ์ กลยุทธ์ สู่การ ปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 12 ฉบับปรับปรุงใหม่). นครปฐม:โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร
- วิจารณ์ พานิช. (2554) . *วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ตลาดาพลับพลีเคชั่นจำกัด.
- อาทิตยา ศรประสิทธิ์.(2558). *กระบวนการนิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อนเพื่อการจัดการประสบการณ์เรียนรู้ของครู ปฐมวัย กรณีศึกษาโรงเรียนวรพัฒน์ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันอาศรมศิลป์.
- Glickman D., Gordon P.& Ross-Gordon M., (2014). *Supervision and Instructional Leadership:A Developmental Approach*. (Ninth edition). Pearson Education,Inc.
- Inprasitha, M. (2010). Adapting Lesson Study in APEC Member Economies. *Paper presented*

at APEC Conference on Replicating Exemplary Practices in Mathematics Education, KohSamui, Thailand.

Inprasitha, Maitree. et al. (2009). *Teacher Professional Development using Lesson Study and Open Approach: The Pilot Project of Academic Year 2009.*