

บันทึกชุดนี้ ถอดความมาจากหนังสือ [Learning by Doing : A Handbook for Professional Learning Communities at Work](#), 2nd Ed, 2010 เขียนโดย Richard DuFour, Rebecca DuFour, Robert Eaker, Thomas Many

ตอนที่ ๘ นี้จับความจาก Chapter 7 : Using Relevant Information to Improve Results

หัวใจของ PLC คือเปลี่ยนจุดโฟกัส จาก input สู่ outcomes และจาก activities สู่ results และข้อมูลที่สำคัญที่สุดในการทำความเข้าใจผลลัพธ์ คือข้อมูลของผลลัพธ์ของ การเรียนของนักเรียน (Learning Outcome) ที่ได้จาก formative evaluation เป็นระยะๆ

ดังนั้นทีม PLC จึงต้องร่วมกันกำหนดวิธีจัด/ข้อสอบ formative evaluation ที่ครูทุกคนในทีมใช้ร่วมกัน เพื่อนำผลของการประเมินความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน มาเป็นข้อเรียนรู้ของครู

ในสถานการณ์สมมติตามในหนังสือ ครูสมาชิก PLC ไม่เห็นด้วยกับการมี Formative evaluation ที่ใช้ข้อสอบเดียวกัน เพราะเกรงว่าจะเป็นกลไกของฝ่ายบริหารที่จะใช้ผลการสอบของนักเรียนเป็นตัวบอกความสามารถหรือผลงานของครู ครูกลัวว่าผลของ formative evaluation ของศิษย์ จะถูกใช้เป็นผลของ summative evaluation ต่อครู

อ่านแล้วผมบอกตัวเองว่าทัศนคติต่อการสอบ ว่าเป็นเครื่องมือสร้างข้อมูลและ สารสนเทศสำหรับการเรียนรู้และพัฒนา เป็นสิ่งที่ยากมากที่จะเกิดขึ้นจริงในวงการศึกษา แม้จะอยู่ในทฤษฎีทางการศึกษามาช้านาน

หัวใจอยู่ที่การเรียนรู้จากการปฏิบัติ (การจัดการเรียนรู้ของครู) ซึ่งตัวช่วยคือข้อมูลผล ของการปฏิบัติ (learning outcome ของนักเรียน) การมี Learning outcome ที่เปรียบเทียบ กันได้ เพราะใช้ข้อสอบเดียวกัน ที่ครูสมาชิก PLC นั้นเองร่วมกันคิดขึ้น (หรือออกข้อสอบ ร่วมกัน) เป็น "ปฏิเธร" คือผลของการปฏิบัติที่สมาชิกของ PLC นำมา AAR ร่วมกัน

นี่คือหัวใจของ Action Learning ที่สมาชิกของกลุ่ม PLC ตั้งเป้าหมายร่วมกัน และอาจกำหนดวิธีการจัดการเรียนรู้ร่วมกันด้วย แต่ตอนปฏิบัติจริงครูแต่ละคนจะมีลูกเล่น หรือวิธีการในรายละเอียดไม่เหมือนกัน นำไปสู่ผลการเรียนที่แตกต่างกัน ผลการเรียนที่แตกต่างกันนั้นเองคือหัวข้อการเรียนรู้ร่วมกันของครู ว่า learning outcome ของข้อสอบแต่ละข้อ ที่แตกต่างกันนั้น เกิดจากวิธีการจัดการเรียนรู้ที่แตกต่างกันอย่างไร

หัวใจอยู่ที่รายละเอียด คือต้องไม่หลงดูหายาๆ ที่ผลการสอบในภาพรวมเท่านั้น ต้องดูที่แต่ละหมวด หรือที่ข้อสอบแต่ละข้อ จะมีข้อมูลที่ครูช่วยกันตีความแปลออกมาเป็นข้อ ความรู้ความเข้าใจ และเป็นสารสนเทศสำหรับปรับปรุงวิธีการเรียนรู้ของนักเรียนในทันที

ผู้บริหารต้องสัญญาว่าจะไม่เอาผลการสอบ formative ของนักเรียนมาเป็นข้อมูล ประกอบการให้คุณให้โทษแก่ครู แต่จะเอาผลการเรียนรู้จากการตีความผลการสอบนั้น ที่เอามาใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เป็นข้อมูลสำหรับให้คุณ หรือยกย่องทีม PLC ทีมใดเกิดการเรียนรู้มากและลึก และเกิดการปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ของศิษย์มาก จะได้รับการยกย่อง เกลี้ยกล่อม และเป็นคะแนนสะสมสำหรับประกอบการให้โบนัส หรือการขึ้นเงินเดือน

การเรียนรู้ของครู และการปรับปรุงแบบการจัดการเรียนรู้แก่ศิษย์ เป็น output ที่ต้องการของ PLC และจะมีผลต่อ learning outcome ของศิษย์ (John Hattie : [Visible Learning : A Synthesis of Over 800 Meta-Analyses Relating to Achievement](#) )

สภาพที่แท้จริงในโรงเรียนคือไม่ได้ขาดแคลนข้อมูล โรงเรียนมีข้อมูลมากเกินไปจนเกินไป ความจำเป็น และเกือบทั้งหมดไม่ใช่ข้อมูลที่จะนำไปสู่การพัฒนา learning outcome ของนักเรียนโดยตรง ทำให้ครูจมอยู่กับกองข้อมูลที่ไร้ประโยชน์ (ต่อการยกระดับผลการเรียน ของนักเรียน) หรือหลงอยู่กับการจัดทำข้อมูลที่ไร้ประโยชน์เพื่อเสนอหน่วยเหนือ

ฝรั่งเขาเรียกสภาพของข้อมูลในโรงเรียนว่าเป็นโรค DRIP Syndrome คืออยู่ในสภาพ Data - Rich, Information - Poor ข้อมูลมากเกินไป แต่ไร้ความหมาย

ความหมายในที่นี้ มุ่งที่การเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับ learning outcome ของศิษย์ และเป็นประโยชน์ต่อการยกระดับการเรียนรู้จากการทำหน้าที่ครูฝึกหรือ facilitator ของครู คือช่วยให้ครูเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลของการปฏิบัติ เพื่อทำความเข้าใจว่าการปฏิบัติ แบบใดของครูที่มีผลต่อการเรียนรู้ที่แท้จริงของศิษย์ เป็นการเรียนรู้ในมิติที่ละเอียดอ่อน เป็นทักษะของการเรียนรู้ที่ครูจะต้องฝึก

มองอีกมุมหนึ่ง ผลของ formative evaluation ที่ใช้ข้อสอบรวมของ PLC คือ feedback ทั้งต่อนักเรียนและต่อครู สำหรับนำมาใช้ค้นหาวិธีการบางอย่าง และปรับปรุงวิธีการบางอย่าง

ผมขอให้ความเห็นส่วนตัวว่า วิธีนำเอาผล learning outcome ของศิษย์ จาก formative evaluation ที่ใช้ข้อสอบรวม มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการเรียนรู้ของครูนี้ ต้องใช้เทคนิคการจัดการความรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้เครื่องมือ dialogue (อย่าใช้ discussion เป็นอันขาด) และเครื่องมือ SSS (Success Story Sharing) ประกอบกับ เรื่องเล่าเร้าพลัง (Storytelling) คือให้ครูที่ลูกศิษย์ทำข้อสอบหมวดใดหรือข้อใดได้ดีเป็นพิเศษ เล่าว่าตนทำอย่างไร และคิดว่าวิธีการใดของตน ที่น่าจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่ได้ผลดีของศิษย์

ทักษะ KM ของครู, พี่เลี้ยงของ PLC และของผู้บริหาร จะมีความสำคัญต่อการใช้ผลของ formative evaluation ต่อการขับเคลื่อนผลงานของ PLC

หนังสือฉบับที่ ๓ บอกวิธีดำเนินการสร้างข้อสอบร่วมของทีม PLC แต่ผมไม่ได้นำมา เสนอ เพราะเป็นรายละเอียด ผมคิดว่าคุณค่าสำคัญของการมีข้อสอบร่วมคือทำให้ทีม PLC มี SS (Success Story) เล็กๆ จำนวนมากมาย สำหรับนำมา ลปรร. กัน

PLC จะมีพลังสูง ต้องมีการแลกเปลี่ยนผลของ formative evaluation อย่างกว้างขวาง โดยฝ่ายบริหารต้องสนับสนุน ๒ อย่าง : logistics กับ culture

ในด้าน logistics ครูต้องได้รับการสนับสนุนเจ้าหน้าที่นำเอาคำตอบของนักเรียนไป key-in และจัดทำออกมาเป็นรายงานที่มีข้อมูลเปรียบเทียบผล ที่จะเป็น SS เล็กๆ ของการเรียนรู้ และเห็นความท้าทายต่อครูบางคนที่ศิษย์สอบได้ผลต่ำ

ในหนังสือนี้มีการเสนอวิธีการจัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลากหลายวิธีที่มาจากผลการวิจัยของนักการศึกษาที่หลากหลาย ที่ฝ่ายบริหารควรจัดให้ครูสมาชิกของ PLC รู้จักวิธีใช้ และ/หรือ มีพี่เลี้ยงช่วยจัดกระบวนการ จนกว่าครูสมาชิกของ PLC จะใช้เครื่องมือคล่อง เช่น

- วิธีตั้งคำถาม [Here's What, So What, Now What](#) ของ Bruce Wellman & Laura Lipton (2004)

- [Project Zero Protocol](#) ของ ฮาร์วาร์ด

- [Descriptive Review](#) (Blythe, Allen, & Powell, 1999) อ่านแล้วผมนึกถึง Peer Assist

- [Student Work Protocol \(Gene Thompson-Grove , 2000\)](#) : ระหว่างการนำเอาผลการสอบของนักเรียนมาเรียนรู้ร่วมกันใช้ ๗ คำถามเป็นเครื่องมือสำหรับ ลปรร. โดยสมาชิกของ PLC พูดอย่างเปิดใจ อย่างอิสระ แบบไม่มีถูกไม่มีผิด ต่อคำถามต่อไปนี้

๑. มีผลใดที่น่าสนใจหรือน่าแปลกใจ เพราะอะไร
๒. ส่วนใดที่ช่วยบอกวิธีคิดหรือเรียนรู้ของนักเรียน บอกอย่างไร
๓. เพื่อนครูได้ช่วยเปิดโลกทัศน์ของตนด้านใด อย่างไร
๔. จะนำโลกทัศน์ใหม่ไปใช้อย่างไร
๕. ผลการเรียนรู้ของนักเรียนนำไปสู่คำถามอะไรเกี่ยวกับการสอนและการประเมิน

๖. ตนเองจะนำคำถามเหล่านี้ไปทำอะไรต่อไป

๗. มีแผนจะทดลองดำเนินการในห้องเรียนของตนอย่างไรบ้าง

ในด้าน culture ครูต้องได้อยู่ในบรรยากาศที่ไม่กลัวผิด ไม่กลัวว่าผลการสอบ ของศิษย์ที่ไม่ดีจะทำให้ตนถูกลงโทษ ถูกดูถูก หรือเสียหน้า และวัฒนธรรมการใช้ข้อมูล หลักฐานจากผลการสอบ formative ที่ใช้ข้อสอบร่วม สำหรับนำมาขับเคลื่อนกระบวนการ CQI ของผลการเรียนรู้ของนักเรียน

วัฒนธรรมที่ต้องการคือ การให้คุณค่าต่อการพัฒนา เน้นผลการประเมินหรือ ranking ต้องไม่นำข้อมูลจากการประเมินนักเรียนแบบ formative มาใช้จัดอันดับครูใหญ่ ครู หรือเขตพื้นที่ เพราะจะทำให้ลายบรรยากาศของความรู้สึกลดท้อ เป็นอิสระ ที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ โดยไม่กลัวผิด

ต้องสร้างวัฒนธรรมที่ "เอาเรื่อง" ผู้ที่ไม่รู้ร้อนรู้หนาวต่อผลการประเมินแบบ formative ไม่นำผลการสอบดังกล่าวมาจัดกระบวนการ ลปร. เพื่อเรียนรู้และพัฒนาวิธีทำหน้าที่ครู

ชื่อของตอนที่ ๘ คือ “พลังของข้อมูลและสารสนเทศ” ข้อมูลหมายถึงข้อมูลผลการสอบของนักเรียนแบบ formative ที่ได้จาก “ข้อสอบร่วม” ที่พัฒนาโดยทีม PLC สำหรับนำมาใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ร่วมกันในทีม PLC เพื่อแปลงไปเป็น “สารสนเทศ” สำหรับใช้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ของศิษย์ เพื่อยกระดับ learning outcome

กระบวนการที่ใช้แปลงข้อมูลเป็นสารสนเทศคือ KM หรือกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีม PLC เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การใช้สารสนเทศไปในตัว

กระบวนการทั้งหมดนี้ ทำเป็นวงจรไม่รู้จบ มีผลยกระดับความรู้ปฏิบัติของครูที่เป็นสมาชิก PLC ผ่านการทำหน้าที่ครู ที่ศิษย์มีผลการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

สิ่งที่พึงระวังไม่ยอมให้มีการทำเป็นอันขาด คือการ commission ให้ผู้เชี่ยวชาญการศึกษา เป็นผู้ออกข้อสอบ สำหรับใช้เป็นข้อสอบร่วมของ PLC พึงตระหนักว่า ขั้นตอนของการบริหารหรือเพื่อออกข้อสอบร่วม เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ ลปร. ของสมาชิกของ PLC

วิธีการที่ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา สนับสนุน PLC จะนำเสนอในบทต่อไป

วิจารณ์ พานิช

๑๔ ส.ค. ๕๕

{jcomments on}