

วิจัยถอดบทเรียนการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้
และการเปลี่ยนแปลงสังคม

จัดทำโดย

สิทธิชัย วิชัยดิษฐ
ผน นิลเขต

ได้รับการสนับสนุนโดย

โครงการผู้นำแห่งอนาคต : สร้างเสริมเครือข่ายผู้นำสู่วิถีสุขภาวะทางปัญญา
คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

บทคัดย่อ

กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันอย่างก้าวกระโดด ทำให้นานาประเทศเตรียมเยาวชน ให้มีทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของแรงงาน และคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับกรเป็นประชากรโลก “ครู” คือบุคคลสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพของเยาวชน ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย พบว่าการพัฒนาครูที่มีทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 มักถูกพูดถึงในเชิงนโยบายอยู่เสมอ ซึ่งหนึ่งในคุณลักษณะของครูสำหรับยุคใหม่นี้ คือครูในฐานะของผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม

ในปัจจุบัน มีหลายองค์กรที่จัดอบรมและพัฒนาทักษะของครู เพื่อให้มีความพร้อมในการเป็นครูผู้นำ แต่อย่างไรก็ตาม พบว่าหลักสูตรมีความหลากหลาย ดังนั้นจึงมีความสำคัญในการศึกษา เพื่อเข้าใจถึงที่มาของการออกแบบหลักสูตร ความเชื่อ และแนวคิดขององค์กร และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้นำ ซึ่งเป็นที่มาของการวิจัยถอดบทเรียนการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคมฉบับนี้

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพหุกรณีศึกษา ในการศึกษาองค์กร และบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้นำ โดยเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และสังเกตกระบวนการอบรม ผลการศึกษา ชี้ให้เห็นถึงที่มาของการจัดอบรม โดยสะท้อนถึงความเชื่อของอาสาสมัครเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของครูผู้นำ ซึ่งนำไปสู่การออกแบบกระบวนการอบรมเพื่อการพัฒนาครูดังกล่าว ข้อค้นพบจากงานวิจัยแสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงสังคม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ครูผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม และข้อเสนอสู่การพัฒนาครูแบบองค์รวม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
ครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม.....	4
แนวคิดเกี่ยวกับครูในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม.....	4
การเปลี่ยนแปลงสังคมเกิดขึ้นได้อย่างไร.....	7
การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยครูมีอะไรบ้าง.....	8
สิ่งที่ขัดขวางการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา.....	8
ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง.....	9
ทักษะสำคัญที่ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้.....	10
การพัฒนาวิชาชีพครูควรเป็นแบบไหน.....	10
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
ระเบียบวิธีวิจัย.....	11
การเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล.....	11
ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย.....	12
บทที่ 4 ข้อค้นพบ	
กรณีศึกษาระดับบุคคล	
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณพล อนันตวรสกุล.....	13
- ครูอรุณพล ประภาสโนบล.....	17
- จิรจุมติ พงษ์โสภณ.....	20
กรณีศึกษาระดับองค์กร	
- มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม).....	23
- โครงการ “ครูกล้าสอน”.....	29
บทที่ 5 บทสรุปแนวคิดและกระบวนการในการพัฒนาครูผู้นำการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงสังคม	
อัตลักษณ์ของครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงสังคม.....	39
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ครูผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม.....	44
สู่การพัฒนาครูแบบองค์รวม.....	46
เอกสารอ้างอิง	49

บทที่ 1

บทนำ

การวิจัยถอดบทเรียนการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม เป็นโครงการภายใต้ “โครงการผู้นำแห่งอนาคต” มีจุดมุ่งหมายเพื่อหนุนเสริมกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมให้มีความสามารถในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนบนฐานสุขภาวะทางปัญญา ซึ่งหัวใจสำคัญประการหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงสังคม คือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และระบบการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นประเด็นที่การวิจัยถอดบทเรียนชิ้นนี้สนใจศึกษา

เมื่อพูดถึงการพัฒนาระบบและคุณภาพการศึกษา บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดบุคคลหนึ่งก็คือ “ครู” ผู้ทำหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ขณะที่สังคมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ครูในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องตระหนักถึงความจริงที่ว่าความรู้มีอยู่ทุกหนแห่ง ผู้เรียนสามารถค้นหาความรู้ได้เอง โรงเรียนไม่ใช่แหล่งความรู้หลักอีกต่อไป (วิจารณ์ พานิช 2556) บทบาทของครูจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจากการเป็นผู้ให้ความรู้ กลายเป็นผู้แนะนำและส่งเสริมการสร้างทักษะต่างๆ ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คุณลักษณะของครูที่สังคมคาดหวังในศตวรรษที่ 21 จึงต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะ ความชำนาญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะในการดำรงชีวิตมากกว่าการเรียนรู้เพื่อวิชาความรู้เพียงอย่างเดียว (กฤษณพงศ์ กีรติกร 2557) รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการประกอบอาชีพและการอยู่ร่วมกันในสังคม

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมบนกระแสโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด ทำให้ทักษะแรงงานถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยี และตามมาด้วยการเกิดขึ้นของอาชีพใหม่ๆ เช่นธุรกิจรูปแบบสตาร์ทอัพ (Startups) ตลอดไปจนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนรู้ของเยาวชนยุคปัจจุบัน ซึ่งมีความแตกต่างไปจากประชากรในยุคก่อนหน้า การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้นทำให้สภาพสังคมมีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น โลกต้องการทรัพยากรคนที่มีทักษะ และคุณลักษณะ (Characters) ที่แตกต่างไปจากเดิม ครูในฐานะของผู้บ่มเพาะเยาวชน จึงจำเป็นต้องก้าวตามการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ให้ทัน ด้วยเหตุนี้ ทำให้การเตรียมเยาวชนสำหรับโลกในยุคปัจจุบันและอนาคต จึงไม่อาจละเลยการเตรียมความพร้อมให้แก่ ครู ผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียน

“ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ได้ถูกกล่าวถึงในระดับนานาชาติ รวมทั้งในสังคมไทย ซึ่งโดยรวมแล้วหมายถึงครูยุคใหม่ ที่มีความมุ่งมั่นและกล้าที่จะแตกต่างในกระบวนการคิด สามารถสร้างสรรค์กระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์การพัฒนาคนแห่งอนาคต ให้มีความพร้อมที่จะอยู่บนโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

ในประเทศไทย หลายองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนมีการจัดหลักสูตรอบรม เพื่อพัฒนาครูให้เป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างในส่วนของภาครัฐ เช่น สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(สสวท.) จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพครูเพื่อเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ โดย สสวท. ให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคกระบวนการสอน สำหรับครูเพื่อนำไปใช้ในห้องเรียน หลังจากนั้น มีการติดตามสังเกตการสอนของครู ให้คำแนะนำ รวมทั้งประเมินประสิทธิผลในการพัฒนาครูไปพร้อมๆ กัน

ขณะที่การพัฒนาครูผู้นำ ขององค์กรภาครัฐ มีแนวคิดที่เน้นการสอนเทคนิคต่างๆ เพื่อให้ครูมีเครื่องมือที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน แต่ภาคเอกชนหลายกลุ่ม ที่เปิดอบรมครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้งครูในระบบการศึกษาและนอกระบบการศึกษา มีแนวคิดที่แตกต่างออกไป ตัวอย่างเช่น โรงเรียนวิทยากร ซึ่งดำเนินงานโดยมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) นำเสนอแนวคิดเรื่องการเป็นครูผู้นำฯ บนฐานคิดการแก้ปัญหาสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับการใช้เทคนิคผลิตละครมานำเสนอปัญหาสังคม และมีความเชื่อว่าบทบาทของครู ควรเป็นผู้ชี้แนะหรือผู้หนุนเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์ปัญหาในชีวิตจริงที่ผู้เรียนจะต้องเผชิญ ครูต้องสร้างกระบวนการเรียนรู้ ปรับการสอนที่เน้นการบรรยาย หรือป้อนเนื้อหาเป็นการลงมือทำและการกระตุ้นคิด โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนสามารถใช้องค์ความรู้ไปสู่การแก้ไขปัญหาชุมชนและสังคมต่อไปในอนาคต

อีกแนวคิดหนึ่งของกลุ่มครูกล้าสอน ได้ปรับใช้แนวคิดเรื่องการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Parker Palmer (2017) มาปรับใช้ในการพัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับของภาวะภายในและจิตวิญญาณ การส่งเสริมความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครู ด้วยแนวคิดนี้จึงหมายถึงการส่งเสริมครูให้มีความเชื่อ ในความสำคัญของตัวตนของครู ปาร์คเกอร์ เน้นว่า “ การสอนที่ดีนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับการใช้เทคนิคต่างๆ แต่การสอนที่ดีมาจากอัตลักษณ์และความมั่นคงภายในของครู” (น.154) สำหรับปาร์คเกอร์แล้ว องค์ประกอบสำคัญสามประการของการเรียนรู้ คือ นักเรียน ครู และวิชา ซึ่งทั้งสามองค์ประกอบจะต้องสามารถเชื่อมโยงกันได้จึงจะเกิดความสำเร็จในการเรียนรู้ เขามองว่าปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาในปัจจุบันเกิดจากการที่ครูต้องปฏิบัติตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย โดยที่ขาดการกระตุ้นหัวใจความเป็นครูภายในตัวตน การมุ่งวัตถุประสงค์ของการเรียนโดยไม่คำนึงถึงความเป็นตัวตนภายในของครู ส่งผลให้ครูเกิดความกลัว ขาดความกล้าที่จะสอน และทำให้ครูขาดการเชื่อมโยงกับนักเรียน

แม้ว่า “ครูผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง” จะถูกพูดถึงในวงกว้าง แต่เป็นที่น่าสนใจว่า ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่า คำนี้ถูกนิยาม หรือตีความอย่างไรในมุมมองขององค์กร หรือบุคลากรผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูผู้นำหรือครูในยุคใหม่ การพัฒนาครูผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ยังถูกตีความไปในแนวคิดที่แตกต่างกัน จะเห็นได้จากหลักสูตรที่มีความหลากหลาย เช่นหลักสูตรที่จัดโดยองค์กรภาครัฐ มักมุ่งเน้นการอบรมครูในด้านของทักษะและเทคนิคการจัดการกระบวนการเรียนรู้เป็นหลัก ด้วยเหตุนี้ การวิจัยถอดบทเรียนการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม จึงถูกจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาประสบการณ์ แนวคิด ความเชื่อ แรงบันดาลใจ ซึ่งนำไปสู่การให้ความหมายประสบการณ์ด้านการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ของกลุ่มคนหรือองค์กรที่ทำงานด้านการพัฒนาครูผู้นำฯ ในอีกมุมหนึ่ง ซึ่งก้าวข้ามการพัฒนาครูที่เน้นฝึกฝนทักษะและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ไปสู่ด้านอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาครูผู้นำฯ ที่เข้าใจและมุ่งเป้าแก้ปัญหาประเด็นทางสังคม หรือการพัฒนาครูผู้นำฯ ที่เน้นการเข้าใจตัวตนและคุณภาพภายใน เพื่อเปิดมุมมองการ

พัฒนาครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์ใหม่ ที่สร้างครูที่มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีหัวใจความเป็นผู้เรียนอยู่ในตัวเอง พร้อมทั้งจะแสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและเพิ่มพูนทักษะในการออกแบบการเรียนรู้ รวมทั้งสนใจในการเผยแพร่ความรู้ ทักษะและแนวคิดการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ไปสู่เพื่อนครูผู้ร่วมงาน เพื่อเป็นเครือข่ายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างแท้จริง

เนื้อหาของการวิจัยถอดบทเรียนการพัฒนาครูผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคมเล่มนี้ ประกอบไปด้วย 5 บท **บทที่หนึ่ง** กล่าวถึงที่มาและความสำคัญของการวิจัย และโครงสร้างของรายงานเล่มนี้ **บทที่สอง** เป็นการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับครูผู้นำการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม (Change agent) ในบทนี้พูดถึงการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลนั้นมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลในสังคมนั้น ในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงที่ในระดับบุคคล ย่อมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงระบบและสังคมตามมา ในบทนี้ ชี้ให้เห็นช่องโหว่ของนโยบาย ที่การพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงสังคม โดยการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆมาบังคับใช้ในครู แต่ยังขาดการคำนึงถึงการพัฒนาตัวตนภายใน และอัตลักษณ์ของแต่ละบุคคล

บทที่สาม อธิบายระเบียบวิธีวิจัยที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาประสบการณ์ของบุคลากร และองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูผู้นำ ในที่นี้ได้กล่าวถึงระเบียบวิธีวิจัยแบบพหุกรณีศึกษา และวิธีการในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ **บทที่สี่** เป็นบทรายงานผลการค้นพบบทแรก ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลที่ได้จากกรณีศึกษา ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร การแสดงข้อมูลใช้วิธีการบรรยายเพื่อให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในตัวกรณีศึกษา ในด้านของแนวคิด ความเชื่อ และกระบวนการอบรมของกรณีศึกษาในการสร้างครูผู้นำ

บทที่ห้า เป็นบทรายงานผล และบทสรุป ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับอัตลักษณ์ของครูผู้นำ ตามความหมายของอสาสมัคร และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูผู้นำ ซึ่งสรุปได้เป็นสองประการ ประการแรกได้แก่ระดับตัวตนของครูผู้นำ และความสัมพันธ์กับเพื่อนครู และครูพี่เลี้ยง และประการที่สอง ได้แก่ปัจจัยในด้านของโครงสร้างและนโยบาย ผลของงานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำให้เข้าใจการพัฒนาครูผู้นำ ที่มุ่งเน้นการทำงานของปัจจัยประการแรก ได้แก่ระดับตัวครู ความเชื่อมโยงตัวตนครู เข้ากับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และสังคม

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้ และผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม

ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม (Change agent) มักถูกกล่าวรวมกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) กล่าวคือ บุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีอัตลักษณ์ของการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคมด้วย (Tichy & Devanna, 1986) การวิจัยถอดบทเรียนชิ้นนี้ เกี่ยวกับครู ในฐานะของผู้นำด้านการเรียนรู้ และผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่านักวิจัยกล่าวถึงบทบาทของโรงเรียน ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม และกล่าวถึงความสำคัญของครูในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในตัวนักเรียน และสังคม เช่น Apple (1987) เชื่อว่าครูมีบทบาทเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบทบาทของครูไม่เพียงก่อให้เกิดการรักษาระเบียบทางสังคมเท่านั้น แต่ครูมีบทบาทในการบ่มเพาะให้นักเรียนมีทักษะที่จำเป็น และสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงาน ซึ่งจะนำมาสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของนักเรียน และยกระดับคุณภาพของสังคมทั้งหมด ดังนั้นบทบาทของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนประเทศ

ในปัจจุบัน กระแสความเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้ทุกภาคส่วนเกิดการตื่นตัวในการเตรียมความพร้อมเยาวชนให้มีทักษะที่จำเป็นต่อตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต ทักษะสำหรับศตวรรษที่ 21 ถูกพูดถึงในวงกว้าง ในประเด็นเรื่องกระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การเกิดขึ้นของอาชีพใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีเข้ามาทดแทนแรงงานของมนุษย์ ซึ่งส่งผลให้เยาวชนในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีทักษะที่แตกต่างไปจากเยาวชนในอดีต Ledward and Hirata (2011) ได้อธิบายการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ที่ส่งผลต่อครูและนักเรียนไว้ว่า มนุษย์ในปัจจุบันอยู่ในยุคที่เรียกว่า เศรษฐกิจฐานความรู้ (knowledge economy) ไม่ใช่ เศรษฐกิจฐานอุตสาหกรรม (industrial economy) เหมือนอย่างในอดีตอีกต่อไป ดังนั้นทักษะที่จำเป็นสำหรับมนุษย์ในยุคนี้ จึงเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ ที่นักเรียนจำเป็นต้องมีทักษะในการใช้ข้อมูล ในการแก้ปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน และต้องมีทักษะในการสื่อสารถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับผู้อื่นได้

แนวคิดเกี่ยวกับครูในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม

เมื่อสังคมพูดถึงการสร้างทักษะและพัฒนาคุณภาพนักเรียนเพื่อให้ก้าวทันพลวัตของโลก จึงมีแนวคิดในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพครู และวาทกรรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูในศตวรรษที่ 21 ตามมา จะเห็นได้ว่าในการการปฏิรูปการศึกษา จะมีการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูตามมาด้วย ด้วยพื้นฐานความเชื่อที่ว่าครูคือบุคคลสำคัญที่มีการกล่าวถึงว่าเป็นปัจจัยที่จะสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับชั้นเรียน โรงเรียน ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ดังเช่น Fullan (1994) กล่าวถึงความสำคัญของศักยภาพครูในการสร้างการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า

“ศักยภาพของครูในการรับมือ และเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้นักเรียนเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการพัฒนาสังคมในอนาคต เราต้องการกระบวนการทางความคิดใหม่เพื่อไปให้ไกลขึ้น กระบวนการทางความคิดนั้นจะช่วยให้ครูเป็นผู้ตั้งรับมากกว่าเป็นเหยื่อของความเปลี่ยนแปลง” (น.10)

คำถามที่ว่า “ครูสำหรับศตวรรษที่ 21 หรือ ครูที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำด้านการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม ควรมีคุณลักษณะอย่างไร” ได้รับความสนใจในทุกภาคส่วน มีงานวิจัยหลายชิ้นในต่างประเทศพยายามบรรยาย และอธิบายคุณลักษณะดังกล่าว โดยงานวิจัยเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ความรู้สะท้อนกลับไปที่สถาบันผลิตครู และโรงเรียน ในฐานะสถาบันผลิตครู การที่เรามีความรู้คุณลักษณะของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างไร และถูกพัฒนาขึ้นมาได้อย่างไร จะทำให้สามารถออกแบบการจัดการศึกษาเพื่อสร้างครูที่ตรงต่อความต้องการของสังคม ในขณะที่โรงเรียนสามารถออกแบบระบบสนับสนุนที่ช่วยส่งเสริมให้ครูเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ทั้งในระดับชั้นเรียน และโรงเรียน

สำหรับการศึกษาคูณลักษณะ และทัศนคติของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง พบว่าการศึกษาที่ผ่านมาส่วนใหญ่ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงกรณีศึกษา โดยการคัดเลือกกรณีศึกษา ซึ่งเป็นครูที่สังคมให้การยอมรับว่าเป็นครูที่สร้างการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงนักเรียนได้จริงๆ และศึกษาคูณลักษณะ อุปนิสัย แรงจูงใจ และพฤติกรรมของครูคนนั้น โดยวิธีการรวบรวมข้อมูล มีทั้งการสัมภาษณ์และการเข้าไปสังเกตชั้นเรียนของครูคนนั้น รวมถึงศึกษาบริบทแวดล้อมที่ครูคนนั้นทำงาน ยกตัวอย่างเช่น งานวิจัยของ Karrin Lukacs รองศาสตราจารย์สาขาหลักสูตรและการสอน จากมหาวิทยาลัย Shenandoah University in Winchester รัฐเวอร์จิเนีย ศึกษาประสบการณ์ชีวิตของคุณครูซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีให้กับชั้นเรียนของตนเองและนอกชั้นเรียนโดยศึกษาแรงบันดาลใจของเธอ วิธีการที่เธอใช้ และความท้าทายที่เธอประสบ ผลการศึกษาพบแง่มุมมากมายทั้งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง และการทำงานร่วมกับผู้อื่นของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง แต่ผลการศึกษาที่น่าสนใจมากสำหรับงานชิ้นนี้ คือ การพบว่าความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจบริบทของการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถเชิญชวนเพื่อนครูคนอื่นๆ มาช่วยกันทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอ ข้อความในอีเมลที่ครูส่งหาเพื่อนร่วมงานเพื่อเชิญชวนเข้ามาร่วมทำกิจกรรมของโรงเรียน โดยเนื้อหาในอีเมลสะท้อนถึงการเข้าอกเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ให้ความเคารพกับการสละเวลา และข้อตกลงที่มีร่วมกัน ให้เหตุผลที่ดีในการเข้าร่วมกิจกรรม และแจ้งเกี่ยวกับการตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ทำให้ภาพของ “การร่วมแรงร่วมใจ” เกิดขึ้นได้ในโรงเรียน

นอกจากนี้ งานวิจัยของ Karrin ยังพบว่าครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มีคุณลักษณะของการเป็นบุคคลที่มีจิตสำนึกแห่งการบริการสังคมอยู่เป็นทุนเดิม โดยมีทัศนคติในการสร้างความแตกต่างที่ดีขึ้น และการได้เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม ในอดีตสมัยยังเป็นนักศึกษา พบว่า ครูที่เป็นกรณีศึกษาเคยเป็นผู้ก่อตั้งชมรมช่วยเหลือม้าที่ถูกทารุณกรรม เมื่อถูกถามถึงสาเหตุของการเข้าร่วมชมรมดังกล่าว ครูให้คำตอบว่าเป็นเพราะเสียงเรียกจากภายใน เป็นสิ่งที่ทำให้เห็นว่าฉันกำลังเป็นที่ต้องการ และมีคุณค่าในตนเอง และสิ่งเหล่านี้ไม่ได้ต้องการเงินเป็นรางวัลตอบแทน สำนึกแห่งการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและการบริการสังคมยังส่งผลให้ครูทำ

หน้าที่ ที่ปรึกษาชมรมที่ทำงานด้านการบริการสังคม หรือการบำเพ็ญประโยชน์อย่างเต็มใจ เธอเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับการบริการสังคมของสมาชิกที่คิดว่าเป็นกิจกรรมที่ถูกสั่งให้ทำเนื่องจากการได้รับโทษทางกฎหมาย โดยวางแผนเพิ่มจำนวนสมาชิก และจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น การให้ความสำคัญกับการทำเพื่อสังคมสะท้อนปรัชญาทางการศึกษาของเธอ

สิ่งสำคัญที่สุดของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทัศนคติที่เชื่อว่า “การสอนไม่ใช่แค่งาน แต่เป็นโอกาสในการสร้างการเปลี่ยนแปลง” ความทุ่มเทที่เธอมีให้กับการสอนนั้นมีมากกว่ากิจกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน เธอมีความคิดว่าการที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงนักเรียนไปในทางที่ดีขึ้น ครูต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของนักเรียน เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่สามารถทำได้ (ในความเป็นจริงแล้ว เราเองก็ชื่นชมครูที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงชีวิตเรา) งานวิจัยชิ้นนี้ให้ข้อสรุปที่สำคัญว่า แรงจูงใจในการทำเพื่อสังคม วิธีการทำงาน และความท้าทายที่ครูได้เจอในบริบททำงานเป็นสิ่งที่หลอมรวมให้ครูคนหนึ่งสามารถเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้เกิดขึ้นได้จริง

การศึกษาคุณลักษณะครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในอีกรูปแบบหนึ่งคือการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ว่าพวกเขามีภาพของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง อย่างไร เช่นงานวิจัยของ Heijden, Gelden, Beijaad และ Popeijus ศึกษาจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาทำให้พบคุณลักษณะเฉพาะตัวที่สำคัญของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง คือ การเป็นผู้เรียนตลอดชีวิต ความเป็นผู้ชำนาญด้านการสอน ความเป็นผู้ประกอบการ (ซึ่งสื่อความหมายถึงความสามารถในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และมีความรับผิดชอบ) และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

คุณลักษณะประการแรก คือการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต หมายถึง ความใฝ่เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง มักมีลักษณะของการเป็นคนที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ แต่จะหาโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถสร้างผลกระทบในการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับนักเรียน คุณลักษณะประการถัดมา คือความเป็นผู้ชำนาญในการสอนนั้นเป็นผลมาจากการพัฒนาตนเอง ทั้งจากการเข้าร่วมอบรม หรือการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการฝึกปฏิบัติในชั้นเรียน ซึ่งการพัฒนาการเรียนการสอนดังกล่าวย่อมต้องพึ่งพาคุณลักษณะความคิดริเริ่มในการทำสิ่งใหม่ที่เหมาะสมกับบริบทผู้เรียน ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงมักกล้าเสี่ยงที่จะทดลองวิธีการใหม่ๆอย่างมีระบบและหลักการ และมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น คุณลักษณะเช่นนี้ เรียกว่าความเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) และ คุณลักษณะประการสุดท้ายคือความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงย่อมรู้ดีว่าการอาศัยความช่วยเหลือจากผู้อื่น การทำงานร่วมกัน ย่อมส่งผลให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จได้

จากข้างต้น เป็นการนำเสนอการเปลี่ยนแปลงของครู เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งเราไม่อาจต้านทานกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ ครู ต้องก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพของวิชาชีพตน จากงานวิจัยที่ยกมาข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นคุณลักษณะภายในตนเองของครู ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะของการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นผู้มีความชำนาญในวิชาชีพ การเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม การมีจิตสำนึกในการบริการสังคม มีความเข้าใจผู้อื่น และสามารถสร้างการร่วมแรงร่วมใจในสังคมที่ตนทำงานอยู่ได้ โดยพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้ครูมี

คุณลักษณะดังกล่าว เริ่มต้นจากการมี ทักษะคิด และแรงจูงใจที่จะจัดการศึกษาที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ให้กับนักเรียนของตน

การเปลี่ยนแปลงสังคมเกิดขึ้นได้อย่างไร

เป็นที่ทราบกันดีว่า การเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับโครงสร้าง และระดับบุคคล มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน หมายความว่า การเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง ย่อมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในสังคมนั้น และในขณะเดียวกัน การเปลี่ยนแปลงในระดับตัวบุคคล ก็ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้างได้เช่นกัน แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับโครงสร้าง เช่น การเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร วิชาชีพ หรือการเปลี่ยนแปลงสังคม มักเป็นสิ่งที่เห็นได้เด่นชัด เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มักออกมาในรูปของนโยบาย แต่สิ่งที่เรามักมองไม่เห็นคือ การเปลี่ยนแปลงในระดับตัวตน ซึ่งจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับสังคมตามมา

การสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับใหญ่ เช่นระดับสังคม มีจุดเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงในระดับภายในของครู แต่เรื่องราวเหล่านี้ไม่ได้ถูกให้ความสำคัญนักเวลาที่พูดถึงการปฏิรูปการศึกษา ในประเทศแอฟริกาใต้ การปฏิรูปการศึกษาเกิดขึ้นโดยรัฐบาลมีคำสั่งและนโยบายบังคับให้สถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ด้วยกระบวนการดังกล่าว ครูจะมีความปรารถนา และประยุกต์ใช้นโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Vandeyar, 2017)ซึ่งเป็นการพัฒนาครูที่ถูกกำหนดออกมาในรูปของนโยบาย ในประเทศไทยเอง ก็มีหลากหลายนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพ ไปจนถึงกฎเกณฑ์ในการประเมิน และควบคุมคุณภาพครู ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่านโยบายต่างๆที่ออกมา เช่นแนวทางการจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21 ล้วน “สั่งลงไปว่าครูควรต้องทำอะไรบ้างในการสอนนักเรียน แต่ไม่มีนโยบายที่พัฒนาขึ้นโดยครูเข้ามามีส่วนร่วม” (Faulker & Latham, 2016) ดังนั้นครูจึงตกอยู่ในฐานะของผู้ถูกระงับ (passive resipient) มากกว่าผู้กระทำ (active agent) ซึ่งหมายถึง สภาพที่ครูไม่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการทำงานของตนเอง แต่ต้องปฏิบัติตามนโยบาย และเกณฑ์การประเมินต่างๆ ทำให้ครูขาดอิสระในการทำงาน เนื่องจากต้องปฏิบัติตามคำสั่ง และเกณฑ์ชี้วัด และผลที่ตามมาคือการเกิดภาวะเครียดในงาน และอาจส่งผลให้ครูตัดสินใจออกจากอาชีพครู

หลักฐานเชิงประจักษ์จำนวนมากที่พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าแนวคิดการกำหนดนโยบายเพียงอย่างเดียวโดยไม่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงภายในตัวตนครูในระดับบุคคลไม่ถูกต้อง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และวิธีการสอนที่ถูกกำหนดโดยนโยบาย หรือคำสั่งจากกระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่ได้คำนึงถึงเปลี่ยนแปลงครู ชั้นเรียน โรงเรียน และชุมชน สังคม ย่อมไม่อาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมตามที่คาดหวัง การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้จริง จึงไม่อาจเกิดจากการสั่งการจากเบื้องบน Fullan (2000) ได้ให้ข้อเสนอที่ท้าทายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาว่า ปัจเจกชน สามารถพัฒนาความสามารถที่จะเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง แม้ว่าระบบจะเป็นเช่นไร เขาเชื่อว่า ครูไม่สามารถพึ่งพา หรือรอให้ระบบเปลี่ยนแปลง เมื่อเราพิจารณา Chaos Theory เราจะพบว่า การเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นไปแบบเส้นตรง และระบบไม่ได้มีความสอดคล้องกันทั้งหมด

ถ้าปัจเจกแต่ละคนเปลี่ยนแปลงไป และเชื่อมโยงกันด้วยจิตวิญญาณที่ผูกกัน ส่งเสียงออกมาและทำงานร่วมกัน กับคนที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างหลากหลาย เมื่อนั้น ระบบจะเริ่มเปลี่ยนแปลง

จากบทความชื่อดังกล่าว ส่งผลให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาที่มีครูเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงนั้น การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อเกิดขึ้นโดยครูโดยเป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่วนตัวหรือโครงการทางวิชาชีพ และครูมีความเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง (Goodson & Hargreaves, 1996) ซึ่งความเชื่อไม่ใช่เรื่องใหม่ หรือไม่เคยมีใครคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มาก่อน Sheehy (1981) เคยกล่าวไว้เมื่อ 30 กว่าปีที่แล้วว่า การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นที่การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของคน และขยายออกมาสู่ องค์กรและสังคม การเปลี่ยนแปลงส่วนบุคคลหมายถึงรวมถึงการเปลี่ยนความเชื่อ ซึ่งจะนำไปสู่การ แสดงออก และส่งอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในที่สุด และ 20 ปีต่อมา Goodson (2001) นำเสนอแนวคิดที่แทบจะเหมือนเดิมคือ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ต้องการค้ำประกันสัญญาส่วนบุคคล และการเป็นเจ้าของ การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงภายในของแต่ละคน ส่งผลถึงการแสดงออก ซึ่งมีอิทธิพล ต่อองค์กร นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในที่สุด

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยครูมีอะไรบ้าง

Fullan (2001) เสนอว่าการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงมี 3 ด้าน คือ 1) การเปลี่ยนแปลงทรัพยากรการเรียนการสอนหรือเทคโนโลยี เช่น การจัดองค์ประกอบชั้นเรียนที่เปลี่ยนแปลงไป หนังสือเรียน และอุปกรณ์การเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สื่อการสอนรูปแบบใหม่ การใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน ฯลฯ 2) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้ และ 3) การเปลี่ยนแปลงความเชื่อเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทฤษฎีที่เป็นเบื้องหลังของนโยบายต่าง ๆ

ในงานวิจัยของ Saloshna Vandeyar ในปี ค.ศ. 2017 เธอเดินทางไปทั่วประเทศ South Africa เพื่อเสาะหาครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนที่มีความหลากหลาย ในที่สุดก็ค้นพบครูผู้นั้น Mrs. Coetzee ผู้ที่เหมือนกับครูทั่วไปในประเทศที่ประสบกับนโยบายที่สั่งการจากเบื้องบน (Top-down educational policies) ในสภาพแวดล้อมที่ดูเหมือน นโยบายเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจะเป็นเพียงแค่อำนาจทางการเมือง และขาดการมีส่วนร่วมส่วนบุคคล และความรู้สึกเป็นเจ้าของ ครูผู้นี้ลุกขึ้นและฉายแสงแห่งความหวัง เธอกลายเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงที่ปรารถนาจะเห็นสิ่งที่ดีขึ้นกับชีวิตของนักเรียน โอบอุ้มและน้อมรับความแตกต่างหลากหลายของผู้เรียน ซึ่งกระบวนการที่เกิดขึ้นเริ่มจากการเปลี่ยนความเชื่อ การให้คุณค่าภายใน ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิธีการจัดการชั้นเรียน การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งอิทธิพลถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับโรงเรียนในที่สุด (Vandeyar, 2017)

สิ่งที่ขัดขวางการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา

เป็นที่น่าสนใจว่า สิ่งที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา กลับกลายเป็นนโยบาย และกฎเกณฑ์ต่างๆที่สั่งการลงไปว่าควรพัฒนาไปในทิศทางใดบ้าง เมื่อ 20 ปีมาแล้วในงานเสวนาเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่จัดขึ้นในนิวยอร์ก มีประเด็นหนึ่งกล่าวถึงสิ่งที่อุปสรรคขัดขวาง ทำให้ครูไม่สามารถพัฒนาการ

เรียนรู้ของนักเรียนตามความเหมาะสม และท้ายสุด ไม่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนของพวกเขาได้ เหตุเป็นเพราะว่า (Capital Area School Development Association, A. N. ,1997)

“คุณค่าของการปฏิบัติทางวิชาชีพครู ถูกตัดสินด้วยหลักการที่ว่าครูได้ทำตามข้อกำหนดที่ถูกขีดไว้ หรือไม่มากกว่าที่จะดูว่าครูได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือไม่”

การปฏิบัติเช่นนี้ ส่งผลกระทบอย่างยิ่งในแง่ของความคิดสร้างสรรค์ของคุณครู และการที่จะออกไปเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทการสอนของตนเอง เป็นการกักขังจิตวิญญาณความเป็นครูที่มุ่งมั่นจะจัดการศึกษาที่ดีที่สุดให้กับนักเรียน ทั้งหมดกลายเป็นพื้นที่ไม่ปลอดภัยที่คุณครูจะสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับการศึกษา

ไม่เพียงแต่การประเมินจากผู้มีอำนาจ ปัจจัยที่บั่นทอนแรงจูงใจในการสร้างการเปลี่ยนแปลงของครู คือทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน เรื่องนี้ถูกยกเป็นประเด็นในการเสวนาเช่นกัน ว่าแม้แต่ทัศนคติของเพื่อนร่วมงานที่ปิดกั้น ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และคอยจับผิด Robert Evans (1996) เขียนถึงเพื่อนครูกลุ่มนี้ว่า แม้จะมีจำนวนน้อยในโรงเรียน แต่จะเป็นผู้มีอิทธิพลต่อความเป็นไปโรงเรียน และเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการเปลี่ยนแปลง พวกเขาวิพากษ์วิจารณ์ทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งการปฏิบัติในปัจจุบันทั้งหมด และข้อเสนอแนะทุกอย่างในการทำให้ดีขึ้น นอกจากปัจจัยภายในโรงเรียนที่ส่งผลยับยั้งการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับชุมชน และผู้ปกครองก็ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไม่ด้อยไปกว่ากัน “เราต้องทำให้สังคมตระหนัก เพื่อให้พวกเขาสนับสนุนการมากกว่ากลัวการเปลี่ยนแปลง”

คุณครูหัวก้าวหน้าและผู้บริหารที่กำลังพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในโรงเรียน ย่อมต้องเผชิญกับความขัดแย้งกับผู้ปกครอง และชุมชน หากไม่ได้ชี้แจงทำความเข้าใจถึงความคาดหวัง และผลที่ดีที่จะเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ถ้าเช่นนั้นแล้วครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องเผชิญกับความท้าทายทั้งจากภายในโรงเรียนและสังคมภายนอกโรงเรียน จะมีเครื่องมือ ชุดความคิด หรือ ทักษะอันใดที่จะช่วยให้ครูสามารถรับมือกับแรงเสียดทานเหล่านี้ได้ และองค์กรที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูเหล่านี้ จะช่วยเสริมสร้างทักษะเหล่านี้ได้อย่างไร

ความรู้ที่จำเป็นสำหรับครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

การจะเป็นครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ต้องสามารถพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ เป็นตัวอย่างให้กับครูคนอื่น ๆ ดังนั้น ความรู้ที่สำคัญ จำเป็นต้องมี คือ ความรู้ที่ลุ่มลึกเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะสอน เช่นเดียวกับความเชี่ยวชาญในวิธีสอน การใช้สื่อการสอน พัฒนาการของนักเรียน รูปแบบการเรียนการสอน และวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ สิ่งสำคัญคือ ครูต้องรู้ว่านักเรียน “เรียนรู้ได้อย่างไร”

คุณลักษณะที่สำคัญของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

คุณลักษณะอย่างหนึ่งที่มักถูกละเลยเวลาพูดถึงการพัฒนาครู คือ ความสามารถในการเข้าใจตนเอง และความมั่นใจในตนเองของครู ซึ่งกลายเป็นสิ่งสำคัญมากในการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง สิ่งนี้ก่อให้เกิดความแน่วแน่ ในแนวทางที่ตนเองให้ความสำคัญ ครูส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ปลอดภัยห้องเรียนและไม่ต้องการแนวคิดหรือกลวิธีใหม่ๆ สาเหตุหนึ่งคือการถูกต่อต้านจากเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในตนเอง ยึดมั่นในหลักการท่ามกลางความขัดแย้งและการถูกท้าทาย และความมั่นใจในสิ่งที่ตนเองกำลังทำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้ครูกล้าที่จะเสี่ยงกับสิ่งเหล่านี้

นอกจากนั้น ครูต้องเชื่อในศักยภาพของนักเรียน และเชื่ออย่างหมดใจว่าการศึกษาศึกษาสามารถส่งผลต่อชีวิตของพวกเขาได้ ในการทำเช่นนั้นจึงต้องอาศัยพลังงานและความเข้มแข็งภายในเป็นอย่างมาก

ทักษะสำคัญที่ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องใช้

- การสื่อสาร

ความยากลำบากในการสร้างการเปลี่ยนแปลงอาจหมายถึงการต้องสื่อสารสิ่งที่ซับซ้อนให้คนรอบข้างเข้าใจได้ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเต็มไปด้วยเหตุผล ทักษะการสื่อสารแนวคิดอย่างเป็นรูปธรรมในสิ่งที่ตนเองเชื่อ และกำลังทำจึงเป็นทักษะที่สำคัญมากของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง

- การร่วมมือ

ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงต้องสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการเป็นครูในฐานะผู้นำ และในฐานะผู้อำนวยการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงรวมความถึงความเข้าใจและการทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างหลากหลายทางความคิด การประนีประนอมและหาจุดสมดุลระหว่างผู้คนที่มีความแตกต่างด้านความคิดจึงเป็นสิ่งสำคัญ เช่นเดียวกับ ความสามารถในการฟัง

การพัฒนาวิชาชีพครูควรเป็นแบบไหน

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในปัจจุบัน มักเป็นกิจกรรมการบรรยายความรู้จากวิทยากร หรือ การอบรมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งทั้งสองอย่างล้วนมุ่งเน้นเพื่อทำให้ความรู้กับครู ไม่ว่าจะจะเป็นความรู้ทางด้านเนื้อหา หรือ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิธีสอน อย่างไรก็ตาม จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง พบว่า การพัฒนาดังกล่าวยังขาดความเชื่อมโยงของตัวครูกับการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน และเมื่อพิจารณาจากทฤษฎีการสร้างการเปลี่ยนแปลงของครู ล้วนเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงภายใน ก่อนที่จะไปถึงการเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการเรียนการสอน แต่รูปแบบในปัจจุบันยังไม่เห็นการพัฒนาครูในด้านจิตวิญญาณ และการให้ความสำคัญกับศักยภาพภายใน การเปลี่ยนแปลงภายในของตัวครูเอง

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในบทที่สามนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงแนวคิดในการเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ซึ่งได้แก่ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพหุกรณีศึกษา (Collective Case Study) วิธีการในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้แก่การสัมภาษณ์ และการสังเกต และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสบการณ์ แนวคิด ความเชื่อ แรงบันดาลใจ ของบุคคลในด้านการทำงานการ พัฒนาครูผู้นำ หรือทำหน้าที่เป็นครูที่มีคุณลักษณะเป็นครูผู้นำ การเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยพิจารณาภายใต้ วิธีคิดในแนวทางภววิทยา (ontology) ได้แก่ความเชื่อเกี่ยวกับความจริงนั้นของผู้วิจัย และ ญาณวิทยา (epistemology) ได้แก่การได้มาซึ่งความจริงเป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการศึกษา สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ สิ่งที่ผู้วิจัย ต้องการศึกษาคือ ประสบการณ์ และความเชื่อ ซึ่งเป็นสิ่งที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้ ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นถึงประสบการณ์ และความเชื่อของอาสาสมัคร

ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการศึกษานี้ จัดเป็นแบบพหุกรณีศึกษา (Collective Case Study) ซึ่งนิยาม โดย Stake (2000) หมายถึงการใช้กรณีศึกษาหลายๆกรณี เพื่อทำความเข้าใจ ปรากฏการณ์ หรือ กลุ่ม ประชากรที่สนใจ ผู้วิจัยใช้การเลือกกรณีศึกษาอย่างเจาะจง (Purposive selection) เพื่อให้ได้มาซึ่ง กรณีศึกษา ในที่นี้ ผู้วิจัยสนใจกรณีศึกษาที่เป็นองค์กร หรือบุคลากร เกี่ยวกับประสบการณ์ในการเข้ามาทำ หน้าที่ในฐานะผู้สร้าง และพัฒนาครูผู้นำ และต้องการสำรวจแนวคิด ความเชื่อของอาสาสมัคร ซึ่งเป็นที่มา ของการจัดกิจกรรม และกระบวนการในการอบรม

กรณีศึกษาสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ มีทั้งกรณีศึกษาในระดับบุคคล และระดับองค์กร โดยทุกกรณีศึกษา มี ลักษณะเด่นคือ มีประสบการณ์ในการสร้างครูผู้นำ และอบรมทักษะต่างๆที่จำเป็นสำหรับครู และมี คุณลักษณะของการเป็นครูผู้นำ กรณีศึกษาในระดับบุคคลได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์จิรวุฒิ พงษ์โสภณ หรืออาจารย์หนุ่ม ผู้ร่วม ก่อตั้งองค์กร Transformagent Academy ครูอรรถพล ประภาสโนบล ครูผู้ช่วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ปทุมธานี และผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มพลเรียน ในระดับองค์กร ได้แก่มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) และ กลุ่มครูกล้าสอน

การเก็บข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บข้อมูล ประกอบกับการสังเกตกระบวนการสอน และอบรมครูผู้นำ คำถามหลักๆในการสัมภาษณ์จะเป็นคำถามที่ให้ อาสาสมัครเล่าถึงจุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงานในฐานะผู้สร้าง และพัฒนาครู แนวคิด และความเชื่อในการ อบรม และกระบวนการที่ใช้ในการอบรม

เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน (thick description) ซึ่งมีผลต่อความน่าเชื่อถือของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตร่วมกับการสัมภาษณ์สำหรับกรณีที่ได้รับอนุญาตจากอาสาสมัครให้เข้าร่วมสังเกตการณ์ได้ เพื่อสังเกตกระบวนการสอนของอาสาสมัคร นอกจากนี้ผู้วิจัยใช้การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กร เช่น เอกสารที่แสดงรายละเอียดของการอบรม และศึกษาเว็บไซต์ขององค์กร

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต มาทำการถอดรหัสในลักษณะเปิดรหัส (Open coding) และหาแก่นของรหัส (Axial coding) ตามหลักการของ Strauss and Glaser (1967) แล้วจำแนกรหัสข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ตามแก่นสาระสำคัญ (Categories/themes) ตามวิธีของ Miles and Huberman (1994) หาความเชื่อมโยงของหมวดหมู่ดังกล่าวเพื่อนำไปสู่กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่สามารถใช้อธิบายเบื้องหลังความคิด ความเชื่อ กระบวนการพัฒนาครูผู้นำฯ รวมไปถึงการให้ความหมายต่อประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมวิจัยตามเนื้อหาและบริบทจากข้อมูลจริง

ความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้ เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งมีลักษณะสำคัญคือ ผู้วิจัยต้องการศึกษาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในบริบทจริง (real world setting) นั้นหมายความว่า นักวิจัย ไม่ได้เข้าไปควบคุม หรือแทรกแซงปรากฏการณ์และมีวัตถุประสงค์เพื่อพิสูจน์ความสัมพันธ์ หรือต้องการจะ generalize ผลการวิจัยไปยังบริบทอื่นๆ แต่บทบาทของนักวิจัย คือการทำความเข้าใจปรากฏการณ์นั้นๆในบริบทสังคมและวัฒนธรรมนั้นที่เป็นอยู่จริง ในขณะที่เครื่องมือที่ใช้วัด และวิธีทางสถิติเป็นเครื่องมือสำคัญในงานวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่สำคัญในงานวิจัยเชิงคุณภาพคือ ตัวของผู้วิจัยเอง ดังที่ Patton (2002) ได้กล่าวว่า “ผู้วิจัยคือเครื่องมือ” ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ การทำงานของนักวิจัยจึงมีบทบาทต่อความน่าเชื่อถือของงาน ในการเพิ่มความน่าเชื่อถือของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้หลักการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ซึ่งการตรวจสอบสามเส้าในงานวิจัยเชิงคุณภาพ จึงไม่ได้มีความหมายเหมือนกับการตรวจสอบสามเส้าในงานวิจัยเชิงปริมาณ ในที่นี้ ผู้วิจัยยึดนิยาม การตรวจสอบสามเส้าตาม Denzin (1978, หน้า 291) ซึ่งหมายถึง “การใช้ระเบียบวิธีหลากหลายวิธีในการศึกษาปรากฏการณ์เดียวกัน” ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์นั้นๆให้มากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัย จึงใช้หลากหลายวิธีในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้แก่ การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (semi-structured interview) การสังเกตการอบรม และชั้นเรียน (non-participant observation) การศึกษาบันทึกหลังการสอน (ถ้ามี) และเอกสารเกี่ยวกับการอบรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ศึกษามากที่สุด

การใช้หลากหลายวิธีในการเก็บข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษามากที่สุด เนื่องจาก แต่ละวิธีมีส่วนมีข้อจำกัดของเครื่องมือ การใช้หลากหลายวิธีการ จะทำให้เกิดการเติมเต็มความเข้าใจเหล่านั้น เช่น การสัมภาษณ์ มีข้อดีคือ ทำให้ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลที่แสดงถึงความคิด ความเชื่อของอาสาสมัคร และการสังเกตชั้นเรียนทำให้ผู้วิจัยสามารถมองเห็นกระบวนการสอนที่เกิดขึ้นจริง การใช้ทั้งการสัมภาษณ์ และการสังเกต จะทำให้ผู้วิจัยมีความเข้าใจเกี่ยวกับอาสาสมัครในมิติที่ครบถ้วนมากขึ้น

บทที่ 4

ข้อค้นพบ

บทที่สี่ นำเสนอข้อค้นพบจากการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับกรณีศึกษา ทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กร ซึ่งมีบทบาทในการบ่มเพาะ อบรมครูผู้นำฯ กรณีศึกษาในระดับบุคคล ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ จิรุตม์ พงษ์โสภณ หรืออาจารย์หนู่ม ผู้ร่วมก่อตั้ง Transformagent Academy ครูอรรถพล ประชาสโนบล ครูผู้ช่วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี และผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มพลเรียน ในระดับองค์กร องค์กรกรณีศึกษาได้แก่ มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) และกลุ่ม New Spirit ผู้จัดโครงการครูกล้าสอน

กรณีศึกษาระดับบุคคล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล

ผู้วิจัยได้มีโอกาสพูดคุยกับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล หรือที่พวกเรารู้จักกันในนามของ อาจารย์ฮุก อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการสอนสังคมศึกษา เกี่ยวกับความคิดความเชื่อในการสร้างครูผู้นำฯ จากการสัมภาษณ์ และสังเกตชั้นเรียนของอาจารย์ฮุก ทำให้เข้าใจถึงแนวคิดของอาจารย์ ในการผลิตครู และออกแบบชั้นเรียน ซึ่งสรุปได้ดังนี้

กระบวนการสอน

จุดเด่นของการออกแบบกระบวนการสอนของอาจารย์ฮุกคือ การผสมผสานระหว่างการสอนองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีทางการสอน (Teaching Methodology) ควบคู่ไปกับการสร้างทักษะในด้านการวิเคราะห์ประเด็นทางสังคม และความเชื่อมโยงของประเด็นดังกล่าว ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุลได้อธิบายว่า ทฤษฎีทางการสอนเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญของวิชาชีพครู และการนำประเด็นสำคัญทางสังคมเข้ามาอภิปรายร่วมกันในชั้นเรียน เพื่อกระตุ้นให้นิสิตมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ประเด็นทางสังคม และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของประเด็นเหล่านั้นได้

ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสังเกตกระบวนการสอนของ อาจารย์ ฮุก ในวันที่ พุธที่ 28 มีนาคม 2561 ระหว่างเวลา 13.00-15.00 น. นิสิต เป็นชั้นปีที่ 3 และ 4 จากคณะ ครุศาสตร์ จุฬา ลงทะเบียนเรียนทั้งหมดจำนวน 9 คน แต่ในวันที่ผู้วิจัยเข้าไปสังเกต มีนิสิตขาดเรียนไป 1 คน ผู้วิจัยมาถึงห้องเรียนก่อนเวลาเรียน และได้พูดคุยกับนิสิตชื่อนาเดีย นาเดียเล่าให้ฟังว่า วิชาที่จะเรียนนี้ เป็นวิชามนุษย์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นวิชาบังคับของสังคมเดี่ยว ลักษณะการเรียน เป็นลักษณะการเรียนผ่านการทำกิจกรรมกลุ่ม และอาจารย์จะให้นิสิตได้อภิปราย นาเดีย ได้แสดงความคิดเห็นต่อการเรียนลักษณะดังกล่าวว่า “หนูคิดว่าเรียนแบบนี้มันเหมาะกับคนที่ชอบกิจกรรม ชอบการนำเสนอ”

ก่อนเวลา 13.00 น. เล็กน้อย อาจารย์ฮุกเดินเข้ามาในห้องพร้อมอุปกรณ์การสอน ซึ่งประกอบไปด้วย กระดาษม้วนใหญ่ แผ่นป้ายที่มีคำและรูปภาพต่างๆ ปากกาสี และอุปกรณ์อื่นๆ เมื่ออาจารย์มาถึง ก็มีการ ทักทายนิสิต และแนะนำผู้วิจัย พร้อมบอกวัตถุประสงค์ของผู้วิจัยในการเข้ามาร่วมฟังการสอนในครั้งนี้ให้นิสิต รับทราบ บรรยากาศในห้องเรียนเป็นไปอย่างผ่อนคลาย อาจารย์ ฮุก เริ่มคลาสด้วยการถามถึงประเด็นที่นิสิต ได้เรียนไปเมื่อครั้งก่อน โดยอาจารย์แจกแผ่นป้ายที่มีคำ หรือประโยคให้นิสิตแต่ละคน และถามในชั้นเรียนว่า “หนังสือที่ดูไปเมื่อครั้งที่แล้วแล้วพูดเรื่องอะไรบ้าง” นิสิตหญิงคนหนึ่งตอบว่า “เป็นเรื่องของกระบวนการผลิตอาหาร” อาจารย์ฮุก อธิบายทบทวนถึงกระบวนการผลิตอาหารแต่ละประเภท ซึ่งแบ่งเป็นแบบ ปฐมภูมิ ทุติย ภูมิ และตติยภูมิ ลักษณะการสอนของอาจารย์เป็นลักษณะการตั้งคำถาม และนิสิตเป็นผู้ช่วยกันตอบ อาจารย์ คอยเสริมประเด็นเพิ่มเติมจากคำตอบของนิสิต ประเด็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการผลิตอาหารของอาจารย์ ฮุก เป็นเรื่องการเลี้ยงวัว อาจารย์ถามนิสิตถึงฟาร์มระบบปิดและระบบเปิด การใช้ข้าวโพดเลี้ยงวัวเพื่อขุนวัว แทนที่จะใช้หญ้าในการเลี้ยง และผลกระทบของการเปลี่ยนอาหารเลี้ยงวัว ต่อการเกิดโรคระบาดในวัว ซึ่ง ส่งผลต่อการนำเข้าเนื้อวัวจากสหรัฐอเมริกาในหลายๆประเทศ อาจารย์อธิบายให้ผู้วิจัยฟังเกี่ยวกับกระบวนการ สอนดังกล่าวว่า อาทิเคยก่อนได้ให้นิสิตดูวิดีโอเรื่อง Food, Inc อาจารย์อธิบายว่าการสอนของอาจารย์จะเป็น การเชื่อมโยงมิติทางสิ่งแวดล้อม ไปสู่สังคม และวัฒนธรรม โดยใช้หนังสือ Food, Inc เป็นสื่อในการนำไปสู่ ประเด็นดังกล่าว

ในส่วนที่สองของการเรียน อาจารย์ฮุก ได้วางแผ่นป้ายคำ และแผ่นป้ายรูปภาพตามโต๊ะต่างๆ และให้ นิสิตทำการ “ซ้อปปีง” แผ่นป้ายคำและแผ่นป้ายรูปภาพ ที่มีความเกี่ยวข้องกัน แผ่นป้ายเหล่านั้นมีคำว่า “โลก ร้อนขึ้น” “การบริโภคอย่างขาดความรับผิดชอบ” “ฝนกรด” “การกัดเซาะชายฝั่ง” “ขยะล้นเมือง” “มลพิษ ทางน้ำ”

กิจกรรมต่อมา อาจารย์ให้นิสิตแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ทำ concept map หรือ mind map โดยใช้บัตรคำ และรูปภาพ ของนิสิตในกลุ่ม มาจัดความสัมพันธ์ ว่าเกี่ยวข้องกันอย่างไร อาจารย์แจกกระดาษแผ่นใหญ่ และ ให้พื้นที่แต่ละกลุ่มในการจัดเรียงบัตรคำ จากนั้นอาจารย์ให้นิสิตแต่ละกลุ่ม สลับกันไปดู concept map ของ อีกกลุ่ม และเปิดโอกาสให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มเข้ามาตอบข้อซักถาม



ภาพที่ 1 การสร้าง concept map การนำเสนอของนิสิต

ในส่วนของการสรุปจากประเด็นทางสังคมอาจารย์ชูกให้บัตรคำเด็กแต่ละคน คนละสองคำ อาจารย์ใช้ เชือก โยง เหตุ และผล จนเกิดเป็น web เพื่อสะท้อนให้เห็นความเชื่อมโยงของแต่ละปัญหา ซึ่งอาจารย์และนิสิต ได้สรุปพร้อมกันว่า ประเด็นสิ่งแวดล้อมต่างๆมีความเกี่ยวพันกัน ดังนั้นในการแก้ไขประเด็นใดประเด็นหนึ่ง จึง ต้องทำความเข้าใจภาพรวมของความสัมพันธ์ดังกล่าว



ภาพที่ 2 กิจกรรมการเชื่อมโยงปัญหา

กิจกรรมต่อมา ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของคาบนี้ อาจารย์แจกบัตรคำใหม่ ซึ่งมีคำว่า “global culture”, “democracy”, “social justice”, “import/export”, “consumerism”, “urbanisation” เป็นต้น และให้เวลานิสิตในการค้นคว้า โดยสามารถใช้การค้นคว้าผ่านมือถือ ว่าสถานการณ์สิ่งแวดล้อมเหล่านั้น เชื่อมโยงกับคำเหล่านั้นอย่างไร อาจารย์จัดโต๊ะ เป็นวงกลม และให้นิสิต อภิปรายบัตรคำเหล่านั้น เริ่มจากคำ

ว่า consumerism ซึ่งทำให้เกิดการบริโภค ครูยกตัวอย่างการนิยมบริโภคอาหารญี่ปุ่น ทำให้มีการ import/export สินค้าบางอย่าง ในวงการอภิปราย สังเกตได้ว่าทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนครั้งนี้ ในกรณีที่มีช่วงที่ นิสิตไม่แสดงความคิดเห็น อาจารย์ฮุก ใช้วิธีการเชื้อเชิญให้นิสิตคนที่ยังไม่ค่อยได้พูดในคาบนี้ให้พูด และมีการ เปิดโอกาสให้เด็กคนอื่นๆเติมประเด็นเพิ่มเติมจากคำพูดเหล่านั้นเช่นเรื่องของกระแสที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้ สินค้าบางอย่างเกิดความนิยมขึ้น เช่นกระแสละคร กระแสวงดนตรี



ภาพที่ 3 กิจกรรมสรุปบทเรียน

จากการสัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล ทำให้ได้ทราบถึงที่มาของการออกแบบการสอนดังกล่าวว่าประกอบไปสององค์ประกอบด้วยกัน องค์ประกอบแรกคือ การให้ทักษะทางวิชาชีพครู ซึ่งได้แก่ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอน (Teaching methodology) อาจารย์อรรถพล ได้อธิบายให้เราฟังว่า “เรียนทุกเอก ต้องมีความรู้เหมือนกัน ถ้าคุณจบครุศาสตร์ ไม่ว่าจะคุณจะเป็นครูปฐมวัย ครูพละ คุณต้องรู้ว่าการสอนคืออะไรต้องรู้เรื่องทฤษฎีการเรียนรู้” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล) การเรียนในคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ ซึ่งสร้างวิชาชีพครู ไม่ว่าจะ เป็นเอกสาขาอะไร จำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจในเรื่องของ Model of teaching โดยคนที่จบครูจะต้องสามารถออกแบบการสอน และประเมิน และวัดผลการสอนได้

“... เช่นต้องรู้เรื่องเกี่ยวกับโมเดลออฟทีชชิงคืออะไรตามลำดับการเรียนรู้ รูปแบบการสอน 11 วิธี ที่สอนครุศาสตร์ เปรียบเป็นพื้นฐาน ออกแบบการสอนเป็นระบบ เอาตัวประเมินผลเป็นตัวตั้งออกแบบชิ้นงาน ประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการวัดผลยังไง คือระหว่างเราระหว่างพวกนี้ ฐานนี้ เพราะว่าต้นเรื่องมันเกี่ยวกับการวิจัยวัดประเมินผลคือมันจะค่อยเติมจิ๊กซอร์กันเราก็ระหว่างนั้นถ้าเป็นเมเจอร์สังคมก็ต้องเรียนประวัติศาสตร์ รัฐศาสตร์ ก็เรียน” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล)

ในองค์ประกอบที่สอง เราได้เห็นการปลูกฝังทักษะในการวิเคราะห์ประเด็นทางสังคม และหาความเชื่อมโยงของประเด็นดังกล่าว ซึ่งอาจารย์รอรพลออกแบบการสอนเป็นการเรียนตามประเด็น (Issue based learning) โดยอาจารย์จะเลือกประเด็นทางสังคมมาเป็นหัวข้อในการเรียน และในกระบวนการเรียนอาจารย์จะเน้นการตั้งคำถามเพื่อให้ศิษย์ได้อภิปราย และกระตุ้นให้ศิษย์เชื่อมโยงประเด็นสังคมในวิชาเรียน

จากการสังเกตการสอนของอาจารย์ในคาบนี้ ผู้วิจัยได้เห็นกระบวนการสอนนิสิตครูศาสตร์ ในทักษะที่กว้างขึ้นไปกว่าการสอนองค์ความรู้ทางวิชาชีพครู แต่เป็นการเพิ่มทักษะในการทำความเข้าใจประเด็นทางสังคม และคิดวิเคราะห์อีกด้วย นอกจากนี้รูปแบบการเรียนทำให้มองเห็นการสอนในลักษณะที่อาจารย์เปิดพื้นที่ให้ศิษย์ทุกคนได้มีโอกาสในการอภิปรายร่วมกัน และทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นต่อประเด็นต่างๆ

ครูอรอรพล ประภาสโนบล

ครูผู้ช่วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี และผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มพลเรียน

“การศึกษาเชิงวิพากษ์ ครูรุ่นใหม่”

คณะผู้วิจัยได้มีโอกาสสัมภาษณ์ ครูอรอรพล ประภาสโนบล หรือครูพล ครูผู้ช่วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ปทุมธานี และหนึ่งในสมาชิกผู้ก่อตั้งกลุ่มพลเรียน หรือ Eduzen ซึ่งมีนิยามของกลุ่มว่า “การศึกษาเชิงวิพากษ์ ครูรุ่นใหม่” แสดงให้เห็นถึงแนวคิด ความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษา และอัตลักษณ์ขององค์กร เราจะเห็นบทบาทของกลุ่มพลเรียนในการจัดเสวนาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอยู่เสมอปรากฏตามสื่ออยู่เสมอ

เราได้ทราบว่าครูพลมีบทบาทในสองส่วนด้วยกัน ส่วนหนึ่งคือในฐานะของสมาชิกกลุ่มพลเรียน ปัจจุบันทำหน้าที่ในตำแหน่งฝ่ายวิชาการและวิจัยของกลุ่มพลเรียน และอีกบทบาทในฐานะครูสอนระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดปทุมธานี

จุดเริ่มต้นของการก่อตั้งกลุ่มพลเรียนเกิดขึ้นจากการ “ความสงสัย และตั้งคำถาม” ครูพลเล่าให้เราฟังว่า การเข้าไปเรียนในคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทำให้ตนเองตั้งคำถามกับกิจกรรมต่างๆ เช่นกิจกรรมรับน้องของมหาวิทยาลัย ครูพลเล่าว่า

“ต้องเล่าทำความเข้าใจว่าปีหนึ่ง คือมันก็เริ่มจากจุดที่ว่าแบบเราเข้าไปเราไม่เห็นด้วยกับการรับน้อง ก็เริ่มตั้งคำถามว่า...เฮ้ย การที่สร้างครู มันจะต้องสร้างแบบนี้จริงหรือ”

ครูพลเล่าต่อว่าเมื่อได้เรียนไปเรื่อยๆ การตั้งคำถามของตนเองต่อสิ่งที่พบเห็นก็เพิ่มมากขึ้น ประกอบกับการได้เข้าไปร่วมงานเสวนาที่จัดโดยคณะอื่นๆ ทำให้เกิดการขบมูมมองของตนเอง และเริ่มมีความคิดที่อยากจะรวมกลุ่มเพื่อจัดเสวนาในประเด็นทางสังคม และการศึกษาบ้าง ครูพลเล่าถึงจุดเริ่มต้นนี้ต่อไปว่า

“...พอเข้าไปเรียนอะไรอย่างนี้มันก็เริ่มรู้จักเพื่อน รู้จักอาจารย์มากขึ้นแล้วก็วิชา มันเริ่มเปิดมูมมองให้เราก้เลย เริ่มตั้งคำถามมากขึ้น แล้วมันมาถึงจุดๆหนึ่งที่ว่าเราไปงานเสวนาคณะสังคมคณะรัฐศาสตร์ เราก้รู้สึกว่ เฮ้ย!

มันได้ช่วยมุมมองของเรามากขึ้น รู้สึกว่าแล้วคณะศึกษาศาสตร์เราทำไมไม่มีงานเหล่านี้ ทำไมยังพูดเรื่อง การศึกษาแบบเรื่องเดิมๆอยู่อย่างนี้ ก็รู้สึกว่าต้องทำอะไรสักอย่าง เลยคุยกันกับเพื่อน เราจัดงานเสวนากัน ใหม่”

จากการสัมภาษณ์ครูพล ทำให้เห็นว่าการตั้งคำถามต่อประเด็นต่างๆในสังคมเป็นที่มาของกลุ่มพล เรียนในปัจจุบัน และครูพลเองก็มีเชื่อว่า การเริ่มตั้งคำถาม และการคิดต่อประเด็นทางสังคมนี้ เป็นสิ่งที่ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตามมา

“ผมมองว่าผมปรับวิธีการสอน คุณต้องปรับวิธีคิดเรื่องการศึกษาในการมองสังคมออกไปด้วยเพราะฉะนั้น ถ้าคุณเปลี่ยนวิธีคิด เปลี่ยนรูปแบบการสอน เปลี่ยนวิธีการมองสังคมได้คุณก็จะเปลี่ยนแปลงสังคมได้”

ในด้านบทบาทหน้าที่การเป็นครูของครูพล ผู้วิจัยได้เห็นห้องเรียน ที่มีการสร้างพื้นที่ให้ผู้เรียนได้สังเกต ตั้งคำถาม และค้นคว้า และเห็นบทบาทของครูในการคอยตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนสังเกต และคิด ซึ่งเป็นวิธีการสอนที่แตกต่างออกไปจากการเรียนแบบดั้งเดิมที่ครูเป็นผู้ป้อนความรู้ และนักเรียนเป็นผู้รับความรู้ เพียงอย่างเดียว

กระบวนการสอน

ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสังเกตชั้นเรียนของครูพล ในวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561 ซึ่งในวันนั้นเป็นคาบ เรียนวิชาสังคมในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จากการสังเกตกระบวนการสอน กิจกรรมที่จัด และศึกษาบันทึกหลัง การสอนที่บันทึกโดยครูพล ทำให้เข้าใจถึงเบื้องหลังการออกแบบคาบเรียนวิชานี้ของครูพล จุดเด่นของการ สอนของครูพลสรุปได้ว่า เป็น “การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนสังเกต และตั้งคำถามต่อสิ่งที่ สังเกตเห็น” ซึ่งสอดคล้องกับนิสัยของครูพลเอง ที่มักจะตั้งคำถามต่อประเด็นทางสังคมต่างๆ จนเป็นที่มาของ การก่อตั้งกลุ่มพลเรียน และบทบาทในขับเคลื่อนการศึกษาของกลุ่ม

ผู้วิจัยสังเกตว่า ครูพลแบ่งการสอนนักเรียนออกเป็นช่วง ๆ แต่ละช่วงเป็นกิจกรรม และตามด้วยการ ตั้งคำถามกระตุ้นให้นักเรียนคิด ในช่วงแรกเป็นช่วงนำเข้าสู่บทเรียนด้วยการใช้เกมการแข่งขัน ครูพลบอก นักเรียนว่า “วันนี้ครูจะไม่สอนสังคม แต่จะแถมคาบพิเศษให้ จะสอนประวัติศาสตร์แทน” เสียงเด็ก ๆ อือฮายขึ้น เล็กน้อย “เมื่อพูดถึงประวัติศาสตร์สิ่งนี้นึกถึงคือ คำว่าหลักฐาน” ครูพลกล่าวต่อ ครูพลแบ่งนักเรียนทั้งห้อง เป็น 4 กลุ่ม และให้แต่ละกลุ่ม ออกไปเขียนสิ่งที่เห็น “หลักฐานทางประวัติศาสตร์” บนกระดาษที่แปะไว้ โดย กติกาคือ คนที่ออกมาเขียนต้องไม่ซ้ำคนเดิม ระหว่างกิจกรรม แม้เด็ก ๆ จะส่งเสียงพูดคุย หยอกล้อกัน แต่ สังเกตได้ว่าทุกคนก็ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมดังกล่าว เมื่อสิ้นสุดการแข่งขัน ครูพลอ่านสิ่งที่นักเรียนแต่ละ กลุ่มเขียนบนกระดาษ และบอกว่าสิ่งไหนใช้ได้ สิ่งไหนใช้ไม่ได้ เพราะอะไร เช่นคำว่า “ลายลักษณ์อักษร” ที่ นักเรียนเขียนนั้นกว้างไป คำอื่นๆ ที่ถือว่าเป็นหลักฐานทางประวัติศาสตร์นั้นได้แก่ “วรรณคดี” “เครื่องปั้นดินเผา” “หนังสือพิมพ์” “สุสานพาร์โธ” “รูปถ่าย” เป็นต้น ในระหว่างการอ่านแต่ละรายการ ครู

พลเล่าเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเหล่านั้นด้วย สังเกตได้ว่าเด็กนักเรียนและครูมีความสัมพันธ์ที่ดี บรรยากาศในห้องเรียนเต็มไปด้วยความสุข ฟังได้จากเสียงหัวเราะของเด็กๆ

ในช่วงต่อมาของการสอน ครูพลาถามนักเรียนว่าหลักฐานเหล่านั้น มีความเชื่อมโยงกับ เรื่องราวทางประวัติศาสตร์อย่างไร ครูพลาแจกแผ่นภาพที่มีรูปบุโรพุทโธในอินโดนีเซีย และถามว่าอยู่ที่ประเทศไหน โดยครูพลาบอกไว้ว่าประเทศนี้อยู่ในทวีปเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เด็กๆ เริ่มส่งเสียงตอบหลายๆ ประเทศก่อนที่ครูพลาจะเฉลยว่า บุโรพุทโธอยู่ในประเทศอินโดนีเซีย ครูพลาถามต่อว่านักเรียนรู้จักประเทศอินโดนีเซียหรือไม่ ปัจจุบันประชากรส่วนใหญ่ของประเทศนี้นับถือศาสนาอะไร เด็กๆ ตอบได้ว่านับถือศาสนาอิสลาม ครูพลาถามคำถามชวนคิดต่อว่า การเห็นศาสนสถานอย่างบุโรพุทโธนี้ จะเป็นไปได้หรือไม่ว่าในอดีต คนส่วนใหญ่ในประเทศอินโดนีเซียไม่นับถือศาสนาอิสลาม และคนส่วนใหญ่ของประเทศอาจเคยนับถือศาสนาพุทธมาก่อน

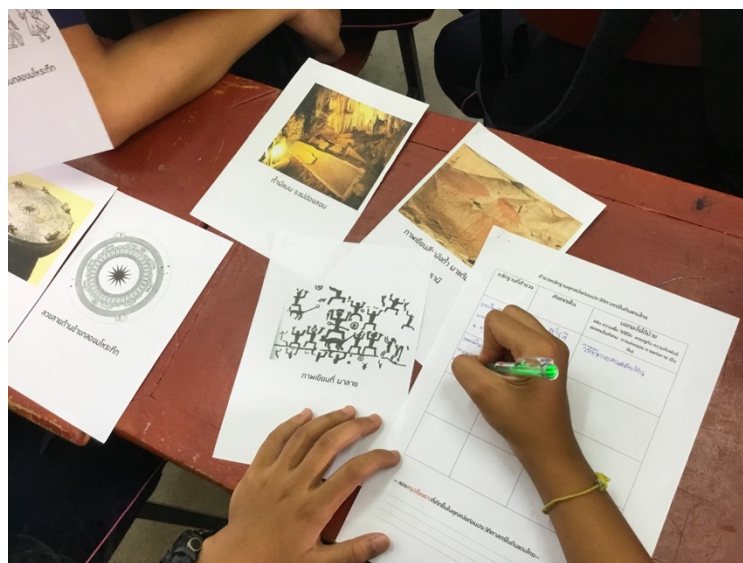
ครูพลาใช้ภาพอีกสองสามภาพในการตั้งคำถาม ให้นักเรียนช่วยกันตอบ ครูพลาสรุปประเด็นว่า เราเรียนประวัติศาสตร์นั้น ไม่ใช่จำ แต่นักประวัติศาสตร์จะดูหลักฐาน และมองเรื่องราว และคนดูหลักฐานจะ คิดต่างกัน แสดงว่า คนหลายคน สร้างเรื่องราวต่างกัน ดังนั้น ความจริง มีเพียงหนึ่งเดียวหรือไม่ ความจริงมีหลากหลายมาก อยู่ที่เราจะตีความอย่างไร



ภาพที่ 4 กิจกรรมในชั้นเรียนเพื่อฝึกการสังเกต และตีความหลักฐาน

ในช่วงต่อมาเป็นกิจกรรม ครูพลาทำการแบ่งกลุ่ม นักเรียนเป็นกลุ่มละ 6-8 คน และให้แต่ละกลุ่มมารับโจทย์ที่ครู โดยโจทย์ที่ว่าเป็นภาพต่างๆ ได้แก่ ภาพผนังถ้ำที่ผาแต้ม ภาพกลองมโหระทึก ภาพถ้ำผีแมน ภาพที่ผาลาย ครูพลาให้เวลานักเรียนแต่ละกลุ่มในการวิเคราะห์หลักฐานในยุคสมัยก่อนประวัติศาสตร์เหล่านั้น โดยเด็กๆสามารถใช้เครื่องมือสื่อสารในการสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ ในการทำกิจกรรมนี้ ครูพลาได้วางกรอบคำถามให้เด็กๆ ว่า “สังเกตเห็นอะไรบ้าง” “สิ่งที่สังเกตได้นั้นบอกอะไรเราบ้าง” สำหรับกิจกรรมนี้ ครูพลาต้องการให้

นักเรียนได้ฝึกการสังเกต และตีความหลักฐาน ในสุดท้ายของบทเรียนวันนี้ครูพลใช้การสรุปบทเรียน โดยครูพลได้สรุปว่า ประวัติศาสตร์ไม่ใช่เรื่องที่ใช้การจำ แต่อยู่ที่การตีความหลักฐานแล้วสร้างเรื่องราวที่เกิดขึ้น



ภาพที่ 5 กิจกรรมในชั้นเรียนสำรวจหลักฐานยุคสมัยก่อนประวัติศาสตร์

จากการสังเกตชั้นเรียนของครูพล สิ่งที่ผู้วิจัยเห็นได้ชัดเจนคือการออกแบบกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนตั้งคำถามต่อสิ่งที่เห็น ซึ่งสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ครูพล ที่ให้ความสำคัญกับการคิด และตั้งคำถามต่อประเด็นรอบตัว ซึ่งโดยสรุปแล้ว สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนจากกรณีศึกษาครูพล คือการเป็นคนช่างสังเกต การตั้งคำถาม และความสนใจต่อประเด็นต่างๆในสังคม สิ่งเหล่านี้ได้ถูกถ่ายทอดสู่ชั้นเรียนของครูผ่านการออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนได้ฝึกตั้งคำถามต่อสิ่งที่เห็น และการคิดวิเคราะห์ เพื่อทำความเข้าใจมากกว่าการจดจำ

จิรวุฒิ พงษ์โสภณ

“Transforming Oneself, Transforming the World”

“ครูในอุดมคติ คือ ครูที่มีความเป็นมนุษย์ คือครูที่เข้าใจความเป็นมนุษย์ในตัวเอง
เข้าใจความเป็นมนุษย์ในตัวผู้เรียน และสร้างเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในตัวผู้เรียน”

สิ่งที่คุณจิรวุฒิ พงษ์โสภณ (คุณหนู่ม) กล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นแนวคิดที่อยู่เบื้องหลังการทำงานของกลุ่ม Transformagent Academy ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวม ตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษา การทำงานหลักที่นี้ของคุณหนู่มคือการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร พัฒนาเยาวชนเพื่อให้เข้าถึงภาวะความเป็นผู้นำที่แท้ ส่งเสริมกลไกบางอย่างภายในองค์กรที่เกื้อกูลเรื่องการเติบโตภายในของแต่ละบุคคล และส่งเสริมสมรรถภาพกระบวนการทำงานในองค์กรที่มีชีวิต และมีสุขภาวะมากขึ้น ทำให้แต่ละคนได้ใช้สมรรถภาพของตัวเองและขับเคลื่อนองค์กรในทิศทางที่มันส่งผลกระทบต่อสังคมด้วยกัน Transformagent

เป็นคำที่เกิดจากการรวมกันระหว่างคำว่า transform และ คำว่า agent คุณหนุ่มเล่าที่มาของการตั้งกลุ่ม Transformagent ไว้ว่า

“กลุ่มกระบวนการในวงการจิตตปัญญาศึกษา ที่ทำเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ภายในคนภายในสังคมอยู่แล้ว แล้วก็เหมือนเราก็มองว่า ทำยังไงที่ คนที่เป็นกระบวนการแนวนี้แนวจิตตปัญญาศึกษาจะสามารถมีพื้นที่ทำงานที่มีความมั่นคง แล้วก็สามารถทำงานเชิงรุกเข้าไปสู่สังคมได้มากขึ้น อะไรอย่างนี้นะครับ จากเดิมเนี่ยทำงานเป็นเหมือน freelance เป็นกระบวนการอิสระกัน มีการมาร่วมตัวกัน มีการมาทำหลักสูตร และก็มองไปถึงการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายด้วย และก็เลยค่อยๆ พัฒนาด้วยกันแล้วสกัดแก่นของมันออกมาด้วยกันก็คือ เรามีความมุ่งหวังที่จะสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับโลก”(คุณหนุ่ม)

การพัฒนาครูในสายจิตตปัญญาจึงเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจโดยการมองการพัฒนาครูที่มากไปกว่าการให้ความรู้ทางเทคนิควิธีการ โดยเฉพาะการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Development Community : PLC) ที่กำลังเป็นกระแสเข้ามาสู่โรงเรียนให้ครูได้รวมกลุ่มและพัฒนาการเรียนการสอนของตนเอง เมื่อมองด้วยเลนส์แนวคิดทางจิตตปัญญาศึกษา คุณหนุ่มอธิบาย กระบวนการ PLC ไว้ดังนี้

“PLC ในแบบที่ผมทำนะครับ ก็มันจะมีการเอาองค์ความรู้เอากระบวนการแนว จิตตปัญญาศึกษาเข้ามาประยุกต์ใช้พอสมควรเลยทีเดียว ...ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในมี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยในตัวบุคคลเอง เหมือนแบบ สติ การตระหนักรู้ภายในตนเอง การรู้เท่าทันความคิด อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และ 2) คือมีเพื่อนมีชุมชนที่ช่วยรับฟัง ช่วยเป็นเสียงสะท้อนช่วยเกื้อกูลการเติบโตนี้ นี่เป็น 2 หัวใจสำคัญของจิตตปัญญาศึกษา ซึ่งมันก็สอดคล้องกันอยู่แล้วกับ PLC ที่เป็นชุมชนทางวิชาชีพในการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ซึ่งพอมันมาผนวกกัน ก็คือว่ามันจะไม่ในช่วงสะท้อนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่พัฒนาเฉพาะเรื่องเทคนิควิธี แต่มันรวมถึงการพัฒนาความเป็นมนุษย์ข้างในตัวเองและในที่ทำงานซึ่งกันและกันด้วย” (คุณหนุ่ม)

วงสนทนา PLC ในมิติของคุณหนุ่มจึงมีมิติของการใคร่ครวญ สะท้อนตนเอง การรับฟัง รวมไปถึงการฝึกทักษะที่จำเป็นบางอย่างจากกระบวนการพูดคุยในวงสนทนา เช่น การจับประเด็น การตั้งคำถาม การใช้วิธีคิดในการร้อยเรียงคำถามกระบวนการ การร่วมสนทนาอยู่ในกลุ่มจึงเป็นการบริหารความคิด ทบทวนประสบการณ์ บางคำตอบอาจได้จากการฟังเพื่อน หรือจากการใคร่ครวญที่ทำให้เกิดการตกผลึกความคิดอะไรบางอย่าง ทำให้ครูมีเพื่อน มีความสุข และมีแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น

เมื่อมองย้อนกลับมาถึงจุดมุ่งหมายของการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวจิตตปัญญา ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสสุข (2559) เสนอว่ามีจุดมุ่งหมายหลักสองประการคือ 1) เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง ซึ่งรวมถึง “ความเข้าใจตนเอง ผู้อื่น และสรรพสิ่งอย่างลึกซึ้ง และสอดคล้องกับความเป็นจริง” และ 2) เกิดจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวม ซึ่งวง PLC สำหรับครูในความหมายของคุณหนุ่มจึงเป็นไปเพื่อตอบจุดมุ่งหมายในลักษณะดังกล่าว

“ครูจะสามารถเปิดศักยภาพใหม่ๆของตัวเองออกมาได้ บางเรื่องที่คุณอาจจะเคยคิดว่าทำไม่ได้ ไม่ถนัด หรือว่ามีบางเรื่องที่คุณเคยปฏิเสธ กระบวนการเรียนรู้ด้านในมันจะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนตรงนั้นอย่าง เป็นธรรมชาติ เหมือนทำให้ครูได้ใช้วิริยะขงข้างที่ไม่ค่อยได้ใช้ แบบถนัดมากขึ้น เหมือนกันและการเข้าถึง นักเรียน ทำไมนักเรียนบางกลุ่มที่ครูสอนครูเข้าถึงง่ายกับบางกลุ่มรู้สึกเข้าถึงยาก มันเกี่ยวข้องกับอคติหรือ ปมบางอย่างข้างในซึ่งถ้าวง PLC หรือวงสะท้อนการเรียนรู้มันเข้าไปในระดับภายใน ภายในระดับจิต วิญญาณอะไรแบบนี้ได้ มันก็จะยิ่งทำให้ครูฉายศักยภาพออกมาได้มากขึ้น” (คุณหนู่ม)

สิ่งหนึ่งที่ศาสตร์แห่งจิตตปัญญามีส่วนช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครูคือการได้ใคร่ครวญ และตกตะกอน ความรู้ทางครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ หลอมรวมกับประสบการณ์ในชีวิตจริง ช่วยให้กลายเป็นความรู้และทักษะที่ ผังอยู่ในเนื้อในตัวของคุณครูได้มากขึ้น

“โรงเรียนฝึกหัดครูทั้งหลาย ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ทั้งหลาย มันก็เหมือนฝึกกระบวนการทำหนึ่งนะครับ คล้ายๆกระบวนการมาตรฐาน เหมือนๆสำนักเส้าหลิน แล้วพอมารับรู้เรื่องมิติด้านใน มันจะทำให้ กลมกล่อมมากขึ้น ทำให้กระบวนการทำเหล่านั้นที่เคยเรียนมาบางอันมันรู้มาในเชิงทฤษฎีแต่พอมันได้เอาตัว ตนของตัวเองออกมา แบบว่าจัดกระบวนการเรียน เขาเรียกว่าอะไร ได้ใช้ใจลุยกับมันเต็มที่ มันก็จะได้สิ่งที่ เคยรู้ในเชิงทฤษฎี หรือว่า รู้มาเป็นขั้นๆ เกิดการบึงแวมมันแบบ โผะข้างในหัว เออมันไอ้ที่เคยเรียนนี่หว่า หรือว่าอะไรอย่างเงี้ย มันจะค่อยเลมแล้วละลายในตัว มันจะกลมกล่อมกลายเป็นเนื้อเป็นตัวของเรา จากที่ เคยจำกันเป็นก้อน เป็นขั้นๆแข็งๆ” (คุณหนู่ม)

จุดหมายปลายทางของการพัฒนาครู คือการพัฒนาความเป็นมนุษย์ในตัวครู การเห็นโลกที่ไม่แบ่งแยก นั้นอาจเป็นประเด็นที่คุณหนู่มให้ความสำคัญที่สุด ในทัศนคติของคุณหนู่ม การมองโลกแบบแบ่งแยกเป็นบ่อ เกิดปัญหา และความขัดแย้งต่างๆในสังคมรวมถึงการสร้างความไม่มั่นคงในตัวครู การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เรื่องนี้จึงมีความสำคัญ ดังที่ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อครูสามารถหลอมรวมตัวตนของตนเอง วิชาที่สอน และนักเรียนได้บนพื้นผ้าใบแห่งชีวิตแล้ว เมื่อนั้น การสอนที่ดีจึงปรากฏ

การมองโลกอย่างเป็นองค์รวมที่เป็นแนวคิดที่สำคัญของคุณหนู่มนั้น มีพื้นฐานมาจากปรัชญาในการจัด กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงแนวจิตตปัญญาเช่นเดียวกัน ดังที่ ธนา นิลชัยโกวิท และ อติศร จันทรสุข (2559) ได้บรรยายถึงกระบวนการทัศน์องค์รวม (holistic paradigm) ในแง่ที่บุคคลควรตระหนักต่อการ ดำรงอยู่ของสรรพสิ่งที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเสมอ การมีมุมมองและโลกทัศน์ในลักษณะดังกล่าวนี้ นำไปสู่ วิธีการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีสมดุลและสันติสุข ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับการพัฒนามนุษย์ในแนว จิตตปัญญาศึกษา โดยคุณหนู่มได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่า

“เรารู้สึก เหมือนเรามีความเป็นกันและกัน คือเขาก็ไม่ต่างจากเราอะไรอย่างนี้นะครับเราคือส่วนหนึ่งของกันและกันของโลกใบนี้ ทัศนคติ มันเป็นทัศนคติที่มันทำให้ เปลี่ยนแปลงโลกไปในทางที่มันเกื้อกูลกันมากขึ้น ลดเรื่องความเห็นแก่ตัว ความเข้าใจผิดที่เรา ตัวเราแยกออกจากโลกนี้ นั่นคือโลก นี่คือนั่น มุมมองนั้น ทำให้คนเราบางทีก็รู้สึกเหงา รู้สึกโดดเดี่ยว ไร้คุณค่า หรือว่ารู้สึกกลัว กังวล ใครจะมาทำอะไรกับเรารู้สึกไม่มั่นคง กลายเป็นว่ามีความโลภ ต้องตักตวงต้องหาผลประโยชน์ ต้องทำอะไรบางอย่างให้ตัวเองมั่นคง หรือให้ตัวเองมีความสุข เอาตัวเราไว้ก่อน ผมว่าซึ่งตรงนั้นแหละที่มันสร้างปัญหาให้กับโลกหลายๆ เราไม่ได้เห็นถึงความเชื่อมโยงระหว่างตัวเองกับสังคมและธรรมชาติ ถ้าเราเข้าใจถึงความหนึ่งเดียว มันก็ทำให้ ให้เราแคร์โลกนี้มากขึ้น เรารู้ว่าความคิดหรือพฤติกรรมของเรานั้นส่งผลกระทบต่อโลกใบนี้ มันเบียดเบียนคนอื่น จริงๆแล้วคนเราไม่ยากทำ ถ้าเรามีความตระหนักรู้”

การมุ่งเน้นทำงานในโลกภายในของคนจึงเป็นวาระสำคัญของกลุ่ม Transformagent และสำหรับคุณหนุ่มซึ่งกำลังผันตัวเองมาทำงานทางด้านการศึกษาอย่างจริงจัง การทำงานกับโลกภายในของครูจึงเป็นความท้าทายของเขาในการเปิดพื้นที่ทางเลือกของการพัฒนาครูให้รอบด้านมากขึ้น ด้วยความเชื่อว่าการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ควรเป็นไปเพื่อการเข้าใจตนเอง การมีเพื่อนที่รับฟัง และสนับสนุน ซึ่งแท้จริงแล้วเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กรณีศึกษาระดับองค์กร

มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม)

กลุ่มมะขามป้อม เกิดจากการรวมกลุ่มกันของบุคลากรที่มีความถนัดทางด้านละคร และนักเขียน ได้ก่อตั้งอย่างเป็นทางการขึ้นในปี 2523 ซึ่งเป็นยุคหลังจากที่ประเทศไทยฟื้นฟูสภาพสังคมจากวิกฤติทางการเมืองในช่วงปี 2516 และ 2519 ในยุคแรกของการทำงานของกลุ่ม (พ.ศ. 2523- 2531) เริ่มจากการใช้ละคร และละครเร่เป็นสื่อในการสะท้อนปัญหาในสังคมไทย โดยหยิบยกเอาประเด็นในชุมชน จนพัฒนาต่อมา กลายเป็นองค์กรอิสระที่ในปัจจุบันจัดอบรมทักษะ และชุดเครื่องมือให้แก่วิชาชีพหลากหลายสาขา รวมทั้งครู เพื่อนำไปปรับใช้ในบริบทการทำงาน ในยุคต่อมาของการทำงาน (พ.ศ. 2543- ปัจจุบัน) กลุ่มมะขามป้อม ได้ใช้ “ลิเกร่วมสมัย” และรูปแบบของสื่อพื้นบ้านในการนำเสนอประเด็นปัญหาทางสังคม แทนการใช้ละครแบบตะวันตก และได้เน้นแนวคิดการพัฒนาชุมชน โดยผ่านละครเยาวชน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เยาวชนในชุมชน ได้มีส่วนในกระบวนการพัฒนาชุมชนของตนเอง

ในด้านการงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้นำฯ มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) ได้เข้ามามีส่วนในการทำงานเกี่ยวกับการศึกษา โดยอยู่ในส่วนที่เรียกว่า “โรงเรียนวิทยากร” ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการ “มุ่งพัฒนาวิชาชีพการเป็นนักร้องแบบและจัดกระบวนการเรียนรู้” ปัจจุบันมูลนิธิสื่อชาวบ้าน จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในการอบรมครูฯ และผู้สนใจจากหลายสาขา เพื่อให้สามารถนำทักษะ และกระบวนการที่เรียนรู้ไปปรับใช้ในบริบทการทำงานของแต่ละบุคคลได้

เกี่ยวกับอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูล

งานวิจัยชิ้นนี้ ได้เก็บข้อมูลอาสาสมัครจากกลุ่มมะขามป้อมจำนวน 3 คน ได้แก่ คุณพฤษี พหลกุลบุตร (พี่ก้วย) คุณอนุพล ยินดี (พี่กอล์ฟ) และคุณธนาวัฒน์ ราชะนาคร (คุณแจ๊ค) ซึ่งทั้งสามคนมีจุดร่วมเดียวกันในการเข้ามาทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน นั่นคือการทำทุกคนได้มีพบเห็นปัญหาทางสังคมต่างๆในประเทศไทยจากการได้เข้ามาทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ไม่ได้ถูกหยิบยกมาพูดถึงในภาคการศึกษาในระบบ พี่ก้วยเล่าให้เราฟังว่าการเข้ามาทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน ในช่วงปี 2535 ซึ่งตอนนั้นยังเป็นนิสิตจุฬาอยู่นั้นจึง “เหมือนกับถูกเปิดตา” ทำให้มองเห็นประเด็นปัญหาต่างๆในชุมชน และมองเห็นสลับซับซ้อน และความเชื่อมโยงของปัญหาเหล่านั้น พี่ก้วยได้เล่าถึงการทำงานร่วมกับกลุ่มมะขามป้อมในสมัยที่ยังเป็นนิสิตว่า

“การเข้ามาชมรมของพี่ ก็ทำให้เห็นโลกใบใหม่ที่ต่างจากห้องเรียนโดยสิ้นเชิง สิ่งที่เราไปรู้จักคือ หมายความว่าทำอะไร ทำอะไรสำหรับเด็ก เยอะมาก ให้กับเด็กในชนบท ทำหุ้มีทำอะไร ก็รู้จัก อาจารย์ อุ่น มะลิ หมายถึงว่ารู้จักชื่อ รู้จักนาม รู้จัก summer hill โรงเรียนหมู่บ้านเด็ก ที่กาญจนบุรี” (พี่ก้วย)

พี่ก้วยได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานร่วมกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน ซึ่งทำให้ตนเองสามารถมองเห็นประเด็นทางสังคม และความเชื่อมโยงเกี่ยวพันของแต่ละประเด็นให้เราฟัง ซึ่งประสบการณ์ทำงานค่ายในช่วงนั้น ทำให้มองเห็นความแตกต่างของการเรียนในระบบการศึกษา และการเรียนรู้จากการเข้าไปอยู่ในชุมชนจริงๆ พี่ก้วยเล่าถึงประสบการณ์ช่วงนั้นว่า

“ตอนนั้นยุคนั้นค่ายเยาวชนมันจะบูมมากค่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีกลุ่มที่เยาวชน ที่ทำงานทั่วประเทศ กระแสเรื่องเอดส์อย่างนี้ ก็ดัง ก็ไปเกี่ยวกับกับ issue ทางสังคมหลากหลายมาก เรื่องประชาธิปไตย เรื่องใดๆ สุขภาพ อนามัย สาธารณสุข มันเลยทำให้เราเห็นมิติของคนยากคนจน คนเล็กคนน้อย ซึ่งเราไม่เคยเห็นเลยในตอนที่เราเรียน แล้วมันก็เลยทำให้เกิดภาพเปรียบเทียบ ภาพในจุฬากับภาพเหล่านั้นมันเห็นชัดมาก มันก็เลยทำให้เรารู้สึกว่าเหมือนกับถูกเปิดตา” (พี่ก้วย)

เช่นเดียวกับอาสาสมัครอีกสองคนที่ทำงานในมูลนิธิสื่อชาวบ้าน ได้แก่คุณอนุพล ยินดี (คุณกอล์ฟ) ปัจจุบันทำหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่หลักขององค์กรมะขามป้อมศูนย์เชียงดาว เมื่อถามถึงจุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน คุณกอล์ฟได้เล่าให้เราฟังว่าเริ่มรู้จักกับกลุ่มมะขามป้อมตั้งแต่สมัยเรียนในระดับมัธยมศึกษา เนื่องจากเป็นคนที่สนใจเกี่ยวกับการแสดง จึงได้เริ่มต้นทำงานเป็นเยาวชนอาสาสมัครร่วมกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน คุณกอล์ฟเล่าว่าการเริ่มทำงานในฐานะของเยาวชนทำให้ได้รู้จักประเด็นปัญหาทางสังคมต่างๆ เช่นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและความเท่าเทียมของมนุษย์ซึ่งเป็นคำที่แปลกใหม่สำหรับนักเรียนระดับมัธยม คุณกอล์ฟเล่าว่า

“ตอนเป็นเด็กเราก็นึกว่าเรื่องเหล่านั้นคืออะไร แต่เรารู้สึกว่าน่าสนใจเนอะที่พูดถึงเรื่องประชาธิปไตย พูดถึงเรื่องสิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ พูดถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของคนเท่าเทียมกัน รวมถึงการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ตอนแรกเราฟังก็งง แต่รู้สึกว่ามันก็ดี มันก็เป็นจุดเริ่มต้นทำให้เราสงสัย แล้วก็พยายามที่จะหาคำตอบทีละทีละอย่าง เขาทำมันก็เลยทำให้เรารู้สึกว่างานที่นี้ ดีจุดแล้วก็มีเสน่ห์ สำหรับเราจากนั้นมาก็ดีที่เขามาเรื่อย ๆ” (คุณกอล์ฟ)

คุณกอล์ฟเล่าให้เราฟังต่อว่า เมื่อเข้ามาศึกษาในระดับอุดมศึกษา ยิ่งทำให้มองเห็นความไม่เชื่อมโยงของการศึกษาในระบบ กับปัญหาสังคมในบริบทจริง เนื่องจากการเรียนในระบบมุ่งเน้นการสอนในเชิงทฤษฎี และขาดการเชื่อมโยงประเด็นปัญหาทางสังคม คุณกอล์ฟเล่าว่า

“พอเข้ามาวิทยาลัยเราเลือกเรียนคณะครุศาสตร์ ตอนนั้นเรียนครุศาสตร์ในแง่ของหลักการและทฤษฎี เขาสอนในแง่ของทักษะการเป็นครู แต่ว่าเรารู้สึกว่ามันแห้ง... แล้วก็เวลานั้นเราก็ก็นั่งอยู่กับพี่มะขามป้อมอยู่ เราก็เลยเลือกที่จะใช้ทักษะของการละคร มาสะท้อนปัญหาสังคม สิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นจริงมากกว่า” (คุณกอล์ฟ)

คุณธนาวัฒน์ ราชะนาคร (คุณแจ๊ค) อาสาสมัครคนสุดท้ายที่เราสัมภาษณ์ เล่าให้ฟังถึงเส้นทางการเข้ามาทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้านว่า เริ่มต้นเมื่อประมาณ 7-8 ปีที่แล้ว สมัยที่ยังเป็นนักศึกษาปีที่สอง และได้เข้ามาทำงานเกี่ยวกับการใช้ละครเพื่อสะท้อนปัญหาสังคม ซึ่งจุดเริ่มต้นในการทำงานครั้งนั้น ได้เข้าไปสัมผัสเพื่อน ความอยากรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคมไทย คุณแจ๊คเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงานกับมูลนิธิสื่อชาวบ้านในช่วงนั้นว่า “ที่นี่เหมือนอีกโลกหนึ่ง” ที่ทำให้มองเห็นปัญหาในสังคม และความเชื่อมโยงของปัญหาเหล่านั้น ซึ่งเป็นประสบการณ์ที่แตกต่างไปจากประสบการณ์เรียนในระบบการศึกษา “สิ่งที่เรียนในมหาวิทยาลัยไม่ได้ตอบสนองอะไรในการเรียนของเราหรือความสนใจภายในของเราเลย” (คุณแจ๊ค)

ข้อมูลจากการพูดคุยกับอาสาสมัครทั้งสามคน ที่ปัจจุบันทำงานในมูลนิธิสื่อชาวบ้าน และมีบทบาทในฐานะของวิทยากรที่ออกแบบและจัดอบรมครูผู้นำฯ พบว่ามีความเชื่อมโยงกันของจุดเริ่มต้นของการเข้ามาทำงาน นั่นคือการประสบการณ์ทำงานร่วมกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน ทำให้มองเห็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในสังคม ซึ่งปัญหาเหล่านั้นไม่ได้ถูกสะท้อนให้เห็นในระบบการศึกษา

แนวคิดของการอบรม

ในส่วนต่อมานี้ ผู้วิจัยนำเสนอถึงแนวคิดและความเชื่อของอาสาสมัคร ซึ่งเป็นที่มาของการออกแบบกระบวนการและกิจกรรมที่ใช้ในการอบรมครูผู้นำฯ จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) พบว่าแนวคิดในการทำงานของมูลนิธิสื่อชาวบ้าน มีแนวคิดสำคัญที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจตัวตนภายในของผู้เข้ารับการอบรม กระตุ้นความสงสัยใคร่รู้ให้เกิดในตัวผู้รับการอบรม ก่อนที่จะเป็นการอบรมองค์ความรู้ และทักษะที่จำเป็นในการทำงานในสายอาชีพ และปิดท้ายด้วยการเชื่อมโยงประสบการณ์เรียนรู้จากการอบรมกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน

โดยการอบรมของมูลนิธิสื่อชาวบ้านมีจุดเด่นสำคัญคือการใช้ “กระบวนการผลิตละคร” มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการอบรมครู

กิจกรรมต่างๆที่ใช้ในการอบรมมีทั้งกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าอบรมได้ทำในระดับบุคคล และได้ทำร่วมกับผู้เข้าอบรมอื่นในระดับกลุ่ม สำหรับกิจกรรมในระดับบุคคล เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ภายในตัวเอง คณะผู้จัดเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรม ได้ทำความเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจมนุษย์ ซึ่งจากแนวคิดนี้ รูปแบบของกิจกรรมที่มูลนิธิสื่อชาวบ้านจัด มักปรากฏในรูปแบบของกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เกิดการสะท้อนคิด (self-reflection) เช่น การใช้กิจกรรม Personal mapping เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทบทวนเส้นทางชีวิตของตนเอง จากการสัมภาษณ์ที่ก้าวถึงที่มาในการออกแบบกิจกรรมต่างๆในการอบรม ทำให้เราทราบว่า การอบรมแต่ละครั้งไม่มีความตายตัว แต่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือสามารถที่จะปรับเปลี่ยนไปตามผู้เรียน

ที่ก้าวอธิบายถึงที่มาของการอบรมแต่ละครั้งให้เราฟัง โดยการอบรมจะจัดตามกราฟการเรียนรู้ของมนุษย์ (learning curve) ซึ่งแบ่งได้เป็น 5 ช่วง ได้แก่ การ เช็คอิน การถามคำถามกระตุ้น ช่วงสร้างประสบการณ์เรียนรู้ ช่วงตีความ และช่วงสุดท้ายคือ การเชื่อมโยงการเรียนรู้กับประสบการณ์เดิม ในช่วงเริ่มต้นของการอบรมทุกครั้ง กระบวนการสำคัญที่คณะวิทยากรใช้คือ การ “เช็คอิน” (check-in) ที่ก้าวอธิบายว่าการเช็คอินมีความแตกต่างจากการทำกิจกรรมละลายพฤติกรรม (ice breaking) เนื่องจากวัตถุประสงค์ของการเช็คอิน เพื่อเน้นการทำความเข้าใจภายในตัวตนของผู้รับการอบรม ผ่านการทำกิจกรรมง่ายๆในชีวิตประจำวันเช่น การให้ผู้เข้าอบรมได้เขียนบอกเล่าความรู้สึก การใช้การวาดรูปเพื่อสื่อสาร ในช่วงการทำเช็คอินนี้ คณะวิทยากรจะให้การสังเกตกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมเพื่อทำความเข้าใจผู้เรียน ว่ามีอารมณ์อย่างไร มีการเปิดใจ และพร้อมที่จะเรียนรู้มากแค่ไหน

ภายหลังจากการเช็คอิน ที่ก้าวเล่าว่าจะเป็นการกระตุ้นความอยากรู้ของผู้เรียน ด้วยการตั้งคำถามชวนคิดในประเด็นต่างๆ และตามมาด้วยช่วงการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งเป็นช่วงที่วิทยากรจะสื่อสารสำคัญของการอบรมเข้าไป ช่วงการเรียนรู้นี้จะตามด้วยการตีความ และแลกเปลี่ยน ผู้เข้ารับการอบรมจะมีโอกาสในการทำความเข้าใจสิ่งที่ตนเรียน และร่วมแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นๆ เพิ่มเสริมในประเด็นที่ตนเองขาด และส่วนสุดท้ายคือช่วงการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน เพื่อให้แต่ละคนสามารถนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการอบรมไปปรับใช้ในบริบทการทำงานของตนได้

จะเห็นได้ว่า แนวคิดการจัดกระบวนการ และกิจกรรมในการอบรมของมูลนิธิสื่อชาวบ้าน มีความสลับซับซ้อน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามกลุ่มผู้เรียน แต่โดยหลักการแล้วการอบรม จะแบ่งเป็นช่วงต่างๆ ตามกราฟการเรียนรู้ของมนุษย์ (learning curve) ในช่วงต่างๆเหล่านั้น จะเน้นกระบวนการทำความเข้าใจตนเอง เน้นกระบวนการภายใน การแลกเปลี่ยนสิ่งที่เรียนรู้กับเพื่อนผู้เข้ารับการอบรม และการเชื่อมโยงองค์ความรู้เหล่านั้นกับบริบทการทำงานของตนเอง

เพื่อทำความเข้าใจถึงแนวคิด ที่มาของกระบวนการ และกิจกรรมที่มูลนิธิสื่อชาวบ้านจัด คณะผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์ทำงานอบรม ในช่วงวันที่ 19-22 ธันวาคม 2560 ในส่วนถัดไปเป็นข้อมูลจากการสังเกตของผู้วิจัย

กระบวนการ/ กิจกรรมที่จัดอบรม

ผู้วิจัยได้เข้าไปเก็บข้อมูลโดยการเข้าไปสังเกตการทำงานของมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) ในช่วงวันที่ 19- 22 ธันวาคม 2560 โดยได้เข้าไปสังเกตกระบวนการ และกิจกรรมที่องค์กรใช้ในการอบรม ภายใต้หลักสูตรที่ชื่อว่า “การสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง” กระบวนการสำคัญที่องค์กรใช้ในการอบรมในครั้งนี้มีทั้งกระบวนการในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม สำหรับกิจกรรมในระดับบุคคลได้แก่การสะท้อนความคิด (self- reflection) โดยการให้ผู้เข้าร่วมทำ personal mapping ซึ่งเป็นการถ่ายทอดเรื่องราวของแต่ละคน โดยใช้เส้น และมีจุดซึ่งเป็นเสมือนจุดเปลี่ยนต่างๆในชีวิตของแต่ละคน และกิจกรรมในระดับกลุ่มได้แก่การใช้เทคนิคการผลิตละครเพื่อการสื่อสารสิ่งที่อยู่ภายในตัวตนของแต่ละคนสู่ ภายนอกเพื่อให้ผู้อื่นรับรู้

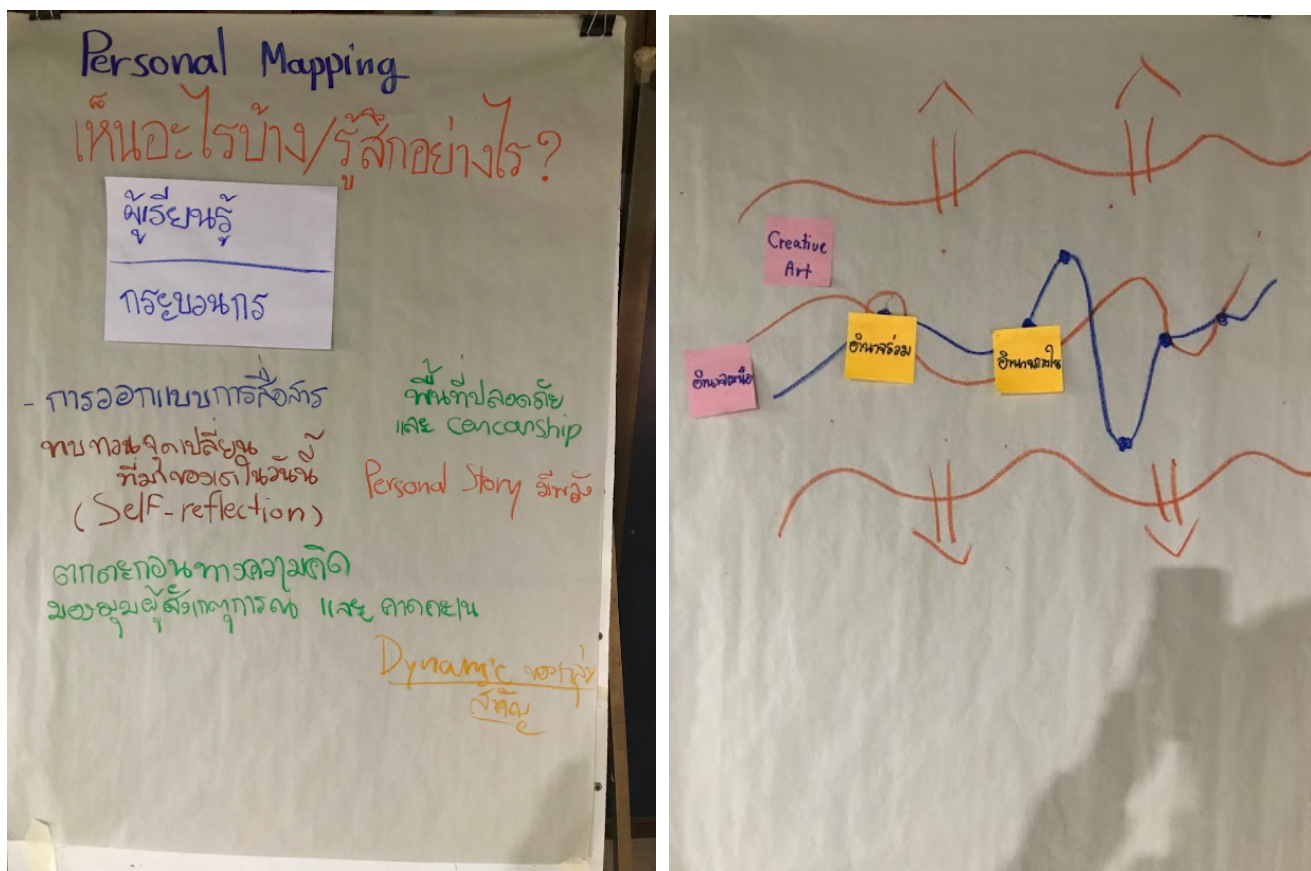
กิจกรรมการสะท้อนคิด (self-reflection) ผู้อบรมใช้กิจกรรมที่ให้ครูผู้เข้าอบรมได้สะท้อนตัวเอง (self-reflection) โดยในการสะท้อนตัวเองทำให้ครูได้สำรวจไปถึงจุดเริ่มต้นของความเป็นครู เช่นการตอบคำถามว่า “ทำไมถึงอยากเป็นครู” และ “มีเป้าหมายในชีวิตอย่างไร” ครูผู้เข้าร่วมการอบรมสะท้อนว่า การได้มีเวลาในการใคร่ครวญในคำถามดังกล่าว และสะท้อนตัวเองออกมาผ่านการเล่าเรื่องนั้น ทำให้ตนเองมีช่วงเวลาที่ได้อยู่กับตัวเอง เกิดการสำรวจตัวตนภายใน เกิดการทบทวนเส้นทางและเป้าหมายของการเป็นครูของตนเอง ทำให้ครูเกิดการสำรวจภายในตัวเอง และได้ทบทวนเป้าหมายการเป็นครูของตัวเอง

จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการอบรม ถึงความรู้สึกต่อการทำกิจกรรมการสะท้อนคิด พบว่าทำให้ผู้เข้าอบรมสะท้อนว่าได้เข้าไปสำรวจตัวตนข้างใน ได้เข้าไป “มองหาตัวเอง ฟังเสียงตัวเองข้างใน...ซึ่งปกติจะไม่ค่อยได้ยิน กิจกรรมนี้เป็นสิ่งที่เราไม่เคยทำมาก่อน ทำให้รู้สึกถึงความคิดของตัวเองมากขึ้น” (ผู้เข้าร่วมอบรม)

การสะท้อนคิดผ่านการทำกิจกรรม personal mapping นอกจากจะทำให้ผู้เข้าอบรมได้เข้าใจตนเองแล้ว ยังทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่น และมนุษย์มากขึ้น คุณกอล์ฟ หนึ่งในทีมวิทยากรผู้อบรมในครั้งนี้อธิบายให้เราฟังถึงการใช้ personal mapping เพื่อทำความเข้าใจตนเอง และผู้อื่นว่า

“เรื่องราวของคนแต่ละคนนั้นก็เหมือนกับเส้นๆ หนึ่ง (เส้นสีน้ำเงิน) จุดแต่ละจุดแทนจุดเปลี่ยนในเรื่องราวนั้น ซึ่งเมื่อมีเรื่องของอีกคนหนึ่งขึ้นมา ก็เหมือนมีเส้นอีกเส้นหนึ่งเพิ่มขึ้นมา (เส้นสีส้ม) ซึ่งมีจุดเปลี่ยนในตำแหน่งต่างๆ บนเส้นนั้นที่ไม่เหมือนกัน แต่เมื่อเราฟังเรื่องคนอื่น บางครั้งจุดเปลี่ยนนั้นทำให้เกิดความรู้สึกที่คล้ายกัน ความรู้สึกของเราอาจจะไปคล้ายกับความรู้สึกของคนอื่นที่เกิดขึ้นในเรื่องราวคนละเรื่อง ตรงนี้คือการที่เราทำความเข้าใจเรื่องราวคนอื่น”

กระบวนการสะท้อนคิด (self- reflection) ยังทำให้ครูได้ลองเข้าไปสำรวจศักยภาพ และข้อจำกัดของตนเอง ทำให้ครูเกิดการรู้จักตัวเอง ในศักยภาพที่ตนเองมี และเกิดการยอมรับในข้อจำกัดของตัวเอง ครูหลายคน ที่เข้าร่วมการอบรม และได้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด กล่าวว่า กิจกรรมสะท้อนคิด ทำให้ตนเองสามารถ “ก้าวข้ามความกลัวที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน”



ภาพที่ 6 ผลจากกระบวนการ reflection

กิจกรรมหลักต่อมา ที่ใช้ในการอบรมครั้งนี้คือ การใช้กระบวนการผลิตละคร และการถ่ายภาพ เพื่อเป็นสื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ฝึกทักษะการสื่อสารความคิดและ ความรู้สึกภายในของตน ให้แก่ผู้เข้าร่วมอบรมคนอื่นๆ ในการทำกิจกรรมนี้ ผู้เข้าอบรมจะเข้ากลุ่มที่ได้ถูกแบ่งไว้ และแต่ละกลุ่มจะขยับร่างกายตามเสียงเพลง และจังหวะ โดยสมาชิกแต่ละคนจะต้องมีการเคลื่อนไหวร่างกายที่เชื่อมโยงกับสมาชิกคนอื่น ประโยชน์ของกิจกรรมนี้ คือการสื่อสารความรู้สึก ออกมาสู่ภายนอก

ผู้วิจัยได้มีโอกาสเข้าไปสัมภาษณ์ประสบการณ์ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้ว ผู้เข้ารับการอบรมรู้สึกว่าการอบรมและกระบวนการในการอบรมของมูลนิธิสื่อชาวบ้านในครั้งนี้ ทำให้เกิดความเข้าใจตนเองมากขึ้น โดยผ่านการสะท้อนคิด นอกจากนี้การทำ personal mapping ยังทำให้สามารถเข้าใจเพื่อนมนุษย์มากขึ้นกว่าเดิม ผู้เข้าร่วมอบรมท่านหนึ่งเล่าว่า กิจกรรมในการอบรมครั้งนี้ทำให้ตนเอง “เปิดใจ” ยอมรับตัวเอง และลดความกลัวในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจ (ผู้เข้าอบรม)

“ปกติแล้วเป็นคนกลัวการพูดหน้าชั้นเรียนมาก แต่กิจกรรมที่ได้ทำทั้งหมดมันค่อยๆ นำเราไปสู่การเปิดใจ คือเชิญให้เพื่อนมาฟังเรื่องของเรา ...มาดูเรื่องของเรา ..มาแตะตัวเรา” (ผู้เข้าอบรม)

เป็นที่น่าสนใจว่า ผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน จะมีประสบการณ์เรียนรู้ที่เฉพาะของตนเอง อาจมีส่วนที่เป็นประสบการณ์ร่วมกันกับผู้เข้าอบรมคนอื่นๆ และมีประสบการณ์เฉพาะตัวเนื่องจากการเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมที่ต่างกันออกไป ผู้เข้ารับการอบรมท่านหนึ่งได้สรุปการเรียนรู้ของตนเอง เป็น 3 หัวข้อ ที่ตัวเขาเองเรียกว่า 3 C ซึ่งได้แก่ Connect, Co- create และ Creativity ซึ่งเขาได้อธิบายการเรียนรู้ของตนเองดังนี้

“Connect คือ ส่วนใหญ่เวลาทำงานจะไม่ค่อยได้คิดเกี่ยวกับตัวเอง กิจกรรมที่ให้ฟังเสียงตัวเอง ทำให้เห็นตัวเองมากขึ้น ได้คิดเกี่ยวกับตัวเองมากขึ้น ส่วน Co-create หลังจากได้เชื่อมโยงกับคนอื่น คือ สื่อสารเรื่องเกี่ยวกับตัวเองให้คนอื่นฟัง ซึ่งทำให้เราต้องสังเกตกลุ่มคนฟังด้วยว่าเราจะสร้างโครงเรื่องและเล่าให้เค้าฟังอย่างไร สุดท้าย Creative คือ ได้สร้างละครร่วมกับเพื่อน ก็เป็นการสร้างการเชื่อมโยงต่อ ขณะเดียวกันก็ได้สร้างสรรค์งานละครร่วมกันเพื่อสื่อสารกับเพื่อนกลุ่มอื่น”

โดยสรุปแล้ว กระบวนการในการอบรม ของกลุ่มมะขามป้อมในหัวข้อ *“การสื่อสารสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลง”* สะท้อนให้เห็นถึงแนวคิดที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจตัวตนภายในของแต่ละคน ซึ่งผู้อบรมได้ใช้กิจกรรมที่ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้สะท้อนคิด (self- reflection) และการใช้การทำ personal mapping เพื่อให้แต่ละคนได้ทบทวนเส้นทางชีวิตและประสบการณ์ที่ผ่านมาของตนเอง และมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนกับผู้เข้ารับการอบรมท่านอื่นๆ ทำให้เกิดความเข้าใจตนเอง และเข้าใจผู้อื่นมาก เมื่อผู้เข้ารับการอบรมมีความเข้าใจตัวตนภายในแล้ว กิจกรรมถัดมา คือการใช้กระบวนการละครเพื่อการสื่อสาร ซึ่งมาจากความเชี่ยวชาญของคณะวิทยากรในการใช้เทคนิคการผลิตละครในการสื่อสารภายใน ออกมาสู่ภายนอก ในกระบวนการนี้ทำให้ผู้เข้าอบรมได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และสื่อสารประเด็นที่ต้องการให้แก่ผู้อื่นฟังได้อย่างชัดเจนขึ้น

โครงการ “ครูกล้าสอน”

แนวความคิดจากหนังสือ “กล้าที่จะสอน” ของ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ มีอิทธิพลอย่างมากในการทำโครงการ “ครูกล้าสอน” ซึ่ง วรณช ชูเรืองสุข (คุณมิ) และ นางลักษณ สุขใจเจริญกิจ (คุณเกี้ยว) แห่ง New Spirit บอกกับเราถึงสาเหตุที่ทำงานด้านการศึกษาว่า เพราะ ณ ขณะนี้ ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในประเทศมันเด่นชัด และการทำกิจกรรมในรูปแบบพัฒนาครูที่ทั้งสองมองเห็นนั้น ไม่น่าจะตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาในประเทศ

กลุ่ม New Spirit มีความสนใจที่จะสร้าง “จิตวิญญาณใหม่” ให้กับแวดวงการศึกษา การเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งกายใจและจิตวิญญาณ การทำงานของโครงการอยู่ภายใต้ร่มของ บริษัท สวนเงินมีมา ซึ่งคุณมิเล่าให้ฟังว่า บริษัท มีสถานะเป็นผู้ประกอบการทางสังคม ซึ่งเราทำงานหลักผ่านทาง การจัดพิมพ์หนังสือ และ การทำกิจกรรม โครงการครูกล้าสอน เป็นกิจกรรมที่เราทำขึ้นมาโดยมีแนวคิดหลักพื้นฐานมาจากหนังสือ “กล้าที่จะสอน” ของ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์

ประสบการณ์ที่ได้พบเห็นการจัดอบรมครูที่มีอยู่ทั่วไป อาจยังครอบคลุมด้านสำหรับการพัฒนาครูได้จริงๆ เนื่องจากรูปแบบกิจกรรมที่มุ่งเน้นการฟังบรรยาย

“ก่อนหน้านี้เราก็ไม่คุ้นเคย เราก็เห็นว่าจะอารมณ์มันก็แบบ ทั่วไป มาสายฉายสไลด์เชิญผู้ทรงคุณวุฒิคนนั้นคนนี้มา นั่งประชุมแล้วก็แยกย้ายกันไป” (คุณมิ)

แต่การได้ลองเอาแนวคิดจากหนังสือ “กล้าที่จะสอน” มาจัดกิจกรรมให้กลุ่มครูอาจารย์ ซึ่งทั้งสองบอกว่า เป็นการ pilot กิจกรรม นั้น ทำให้มองเห็นความเป็นไปได้ใหม่ ในการพัฒนาการเรียนการสอนของครู

“เรารู้สึกว่าอันนี้มันเอาเนื้อเอาตัว เอาชีวิตของครูออกมา เจอปัญหาอุปสรรคอะไร ค่าและความหมายของครู ที่ตั้งคำถามกับตัวเองทำไมฉันต้องมาเป็นครูแบบนี้ ฉันถูกลูกศิษย์มองแบบไหน ฉันถูกเพื่อนครูด้วยกันมองแบบไหน เรื่องราวเล็กๆน้อยๆของครูเพียงแค่ 3-4 คน มันก็ทำให้เรารู้สึกว่า อันนี้มันเป็นการอบรมเป็นการพัฒนาครูที่ทรงพลังมาก” (คุณมิ)

เพราะเหตุใด การได้พูดคุยเกี่ยวกับชีวิตของครู การให้คุณค่ากับสิ่งต่างๆในชีวิต รวมถึงการพูดถึงความสัมพันธ์ของครูกับคนรอบข้างจึงสิ่งผลอย่างมีพลังกับการพัฒนาครู เราอาจต้องย้อนไปศึกษาแนวคิดของ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์เกี่ยวกับความเชื่อและรูปแบบการพัฒนาครูที่เขาคิด

ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ เกิดปี ค.ศ. 1939 ในครอบครัวชนชั้นกลางในชิคาโก พ่อของเขาทำงานเป็นพนักงานบริษัทซึ่งทำงานในองค์กรนี้ยาวนานถึง 50 ปี จนในที่สุดจึงได้มีส่วนเป็นเจ้าของบริษัทและและประธานกรรมการ สิ่งหนึ่งซึ่งตกทอดมาจากพ่อ คือ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างใจกว้าง มีน้ำใจ

ช่วงระยะเวลาที่ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ ทำงานที่ Pendle Hill เป็นช่วงนี้ส่งอิทธิพลต่อชีวิตของเขาเป็นอย่างมาก จากช่วงเวลาที่เจียบสงบในแต่ละวัน ได้มีเวลาใคร่ครวญเกี่ยวกับชีวิตทำให้เขาตกผลึกความคิดมองเห็นความจริงของตนเอง ชุมชน และ พลังของความย้อนแย้ง หลังจากทีออกจาก Pendle Hill ในปี 1975 ปาล์มเมอร์ เดินทางจัดกิจกรรม และบรรยาย ในมหาวิทยาลัย และองค์กรทางการศึกษามากมาย และเขียนหนังสือหลายเล่ม หนึ่งในนั้นคือ หนังสือ “กล้าที่จะสอน” ซึ่งเป็นแนวคิดที่มาของโครงการครูกล้าสอน New Spirit

แนวคิดของ ปาล์มเมอร์ อยู่บนพื้นฐานการศึกษาแบบองค์รวม (holistic education) ซึ่งหมายถึง การพัฒนามนุษย์และการจัดการเรียนรู้ที่คำนึงถึงมิติอันหลากหลายของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การรู้คิด สุนทรียภาพ และมิติอื่น ๆ แล้วแต่จะกำหนดความหมาย การจัดการศึกษาแบบองค์รวมคิดถึงภาวะทั้งหมดในชีวิตของบุคคล แม้ชีวิตจะมีองค์ประกอบย่อยมากมาย หากแต่ละองค์ประกอบมีบริบทภายในตน และเชื่อมโยงกับองค์ประกอบอื่นอย่างเป็นพลวัต การจัดการศึกษาจึงต้องมีลักษณะบูรณาการสอดคล้องและเกื้อหนุนต่อการพัฒนาชีวิต แนวคิดการศึกษาแบบองค์รวมมีพื้นฐานมาจากจิตวิทยากลุ่มเกสทอลต์ (Gestalt Psychology) ซึ่งเป็นกลุ่มที่เน้นความเป็น “ส่วนรวมทั้งหมด (whole)” การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลต้อง

พิจารณาเป็นองค์รวม จะแยกทีละส่วน (part) ไม่ได้ เพราะคุณค่าขององค์รวมมีมากกว่าการนำส่วนย่อย ๆ มาบวกกัน การศึกษาแบบองค์รวมเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยให้บุคคลค้นพบตนเอง ซึ่งเกิดจากแรงปลูกเร้าภายใน เข้าใจความหมายและเป้าหมายของชีวิต มุ่งสร้างความตระหนัก ความเข้าใจตนเอง เน้นความสำคัญในการพัฒนากาย จิตใจ อารมณ์ ศิลปะ และความคิดสร้างสรรค์ แนวคิดการศึกษาแบบองค์รวมได้เชื่อมโยงไปสู่หลักการสอนหลายรูปแบบ เช่น ความรู้เกี่ยวกับการทำงานของสมองซึ่งเป็นองค์รวมเชื่อมโยงไปสู่การสอนภาษาแบบ whole language approach การจัดหลักสูตร กิจกรรม สื่อการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลตามแนวการศึกษาออลดอร์ฟ (Waldorf Education) เน้นการเรียนรู้ด้วยกาย คือ การลงมือทำ การเรียนด้วยความรู้สึก ความประทับใจ และการฝึกคิด เพื่อพัฒนา “เด็กทั้งคน” (ราชบัณฑิตยสถาน)

การมองการศึกษาในรูปแบบขององค์รวมทำให้ ปาล์มเมอร์ ไม่เห็นด้วยกับวิธีการคิดแบบแยกส่วน เช่น การแยกสมองจากหัวใจ ทำให้ “สมองไม่เรียนรู้ที่จะรู้สึก และหัวใจไม่รู้วิธีที่จะคิด” การแยกข้อเท็จจริงออกจากความรู้สึก ทำให้เราได้ความจริงที่ไม่มีเลือดเนื้อที่สร้างความห่างเหินให้กับโลกนี้ และความรู้สึกที่ตัดขาดจากความเป็นจริง เราแยกทฤษฎีออกจากการปฏิบัติจึงทำให้ทฤษฎีไม่ได้ส่งผลกับชีวิตของเรามากนักในขณะที่สิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้มาจากความเข้าใจ ที่สำคัญคือ เราแยก การเรียนออกจากการสอน ทำให้ได้ครูที่พูดแต่ไม่ได้ฟัง และผู้เรียนที่ฟัง แต่ไม่ได้พูด (Palmer, 1998, p. 66)

ปาล์มเมอร์มองว่า เมื่อองค์ประกอบของชีวิตครูล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน การที่ครูเข้าใจตนเอง จะนำไปสู่การเข้าใจผู้เรียน รวมไปถึงความเข้าใจแก่นแท้ของวิชาที่ตนเองสอน ครูที่ดีจะเชื่อมโยงความเป็นตัวเอง วิชาที่สอน และและนักเรียนเข้าด้วยกันเป็นผืนผ้าแห่งชีวิต เพราะพวกเขาสอนจากการไม่แบ่งแยก (Palmer, 1999)

คุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นครูในทัศนะของปาล์มเมอร์ คือ การเข้าใจอัตลักษณ์ของตนเองและมองเห็นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งด้วยแนวคิดตรงนี้เองที่อาจมีผลสำคัญในการออกกิจกรรมของโครงการ “ครูกล้าสอน” ที่แบ่งเป็นโมดูลย่อยๆ และโมดูลแรกสุดคือการให้ครูได้เข้าไปสำรวจพื้นที่ภายในของตนเอง คุณเกี่ยว และคุณมิ เล่าให้ฟังว่า

“เราจะเชื่อเชิญให้ครูเหล่านี้กล้าที่จะทำความรู้จักตัวเองกล้ายอมรับตัวเองก่อน ว่าทำไมฉันถึงมาเป็นครู อะไรที่ทำให้ยังยืนหยัดมาเป็นครู การเป็นครูมันอาจจะจับปลัดจับผลูกับสายวิชาชีพที่เรียนมาอะไรก็แล้ว แต่ อะไรละที่ยังทำให้เรายังยืนหยัดเป็นครูประสบการณ์อะไรหรือที่ทำให้คุณรู้สึกเต็มเปี่ยมว่าฉันเป็นครูเหตุการณ์อะไร ห้องเรียนแบบไหน สถานการณ์แบบไหน ที่ทำให้เราดีถูกเลยว่าเป็นครูแล้ว” (คุณเกี่ยว)

ซึ่งคุณมิ ได้เสริมว่าการค้นพบตัวเองของครู จะก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียน

“ยิ่งค้นพบตัวเองมากแค่ไหน คนที่จะได้ประโยชน์คือ เด็กๆ” (คุณมิ)

การให้ความสำคัญของการเข้าใจตนเองนั้นมากกว่าการเข้าใจว่าตนเองเป็นคนแบบไหน แต่ต้องกล้ายอมรับทั้งส่วนที่ดีและไม่ดีของตนเอง ยอมรับบุคลิกภาพของตนเอง คุณเคยบอกว่หลายครั้งที่คุณครูในโครงการร้องไห้ เมื่อตระหนักถึงที่สุดแล้วว่าตัวครูเองเป็นคนแบบไหน และ จะสอนให้ตีในแบบที่ตัวเองเป็นได้อย่างไร

สำหรับ คุณณัฐพร วังวิญญู (คุณณัฐ) กระบวนกรผู้ร่วมออกแบบกิจกรรมในโครงการนี้ ได้อธิบายกระบวนการที่จะได้มาซึ่งความเข้าใจตนเองที่น่าสนใจไว้ว่า เป็นการเปิดที่ปลอดภัยที่ทำให้ครูได้พูดความเป็นตัวเองออกมา คนเราจะเข้าใจตัวเองได้ก็ต่อเมื่อได้พูดมันออกมา และจะสามารถพูดออกได้ ต้องมีพื้นที่ปลอดภัยเพียงพอ

“ต้องเห็นความเชื่อมโยงว่าที่ฉันเป็นฉันทุกวันนี้มันมีที่มาอะไร แล้วมันจะเห็นได้ก็ต่อเมื่อมันเล่าออกมา แล้วมันจะเล่าออกมาได้เมื่อมีพื้นที่ที่ปลอดภัยดังนั้นมันไม่ใช่โครงการเหยียวยาคณะแต่มันเป็นโครงการที่สร้างพื้นที่ที่ไม่มีเงื่อนไขให้กับความเป็นมนุษย์ เปิดความเป็นมนุษย์อะไรออกมาก็ได้แต่เราต้องมีทักษะที่พร้อมที่จะรองรับประสบการณ์ที่ว่า แล้วก็ต้องไม่ไปบังคับให้ทุกคนต้องมาเปิดมาเหยียวยามาไม่ใช่ว่าอย่างนั้นแต่เราก็พร้อมที่จะรองรับแล้วก็ดูแลถ้ามันจะเกิดนะครับ” (คุณณัฐ)

พื้นที่ที่ปลอดภัยในความหมายนี้ คือวงสนทนาที่รับฟังแต่ไม่ตัดสิน เป็นทักษะการฟังที่สำคัญมาก เป็นการอยู่ตรงนั้นเพื่อจะรับฟังจริงๆโดยไม่ได้ไปช่วยหาทางออก ฟังแล้วสะท้อนเป็นเพื่อให้คนที่อยู่กับปัญหาได้ตระหนักถึงความปรารถนาเบื้องต้นของตัวเอง เข้าใจว่าทำไมตนเองจึงต้องทนทุกข์กับเรื่องนี้ เป็นพื้นที่ของการค้นพบตัวเอง คุณณัฐพร ยังได้อ้างอิงถึงวิธีการของ ปาล์มเมอร์ที่ใช้ในวงสนทนา ที่เรียกว่า “คณะกรรมการความชัดเจน” โดยครูคนหนึ่งจะพูดถึงปัญหาที่เขาหรือเธอประสบอยู่ และคณะกรรมการความชัดเจนจะตั้งคำถามเพื่อให้เจ้าของเรื่องเห็นความกระจ่างของปัญหาด้วยตัวเขาเอง โดยคณะกรรมการจะไม่แนะนำ ไม่ตอบคำถามชี้แนะ การมีกลุ่มเพื่อนครูที่คอยส่งเสริมสร้างความเข้าใจตัวตนภายในเป็นเรื่องที่สำคัญในแนวคิดของ ปาล์มเมอร์ โดยเรียกกติกาพื้นฐานของการสนทนาเพื่อทำความเข้าใจตนเองนี้ว่า “กฎพื้นฐานของการสนทนา” ซึ่งจะทำให้ผู้ฟังอยู่ตรงนั้น เปิดรับกับปัญหาของผู้อื่นด้วยความเจียม โดยตระหนักว่า 1) จิตวิญญาณของมนุษย์ไม่ได้ต้องการการรักษาซ่อมแซม แต่ต้องการเพียงแค่การรับฟังและมองเห็น 2) เราต้องฝึกปฏิบัติสร้างพื้นที่เจียมสงบที่จะปลดปล่อยให้จิตวิญญาณของมนุษย์ซึ่งแข็งแกร่ง ยืดหยุ่น แต่ซื่อาย ได้ออกมาแสดงตัวตน และ 3) เราจะไม่พยายามให้คำแนะนำ แก้ปัญหา หรือ ช่วยเหลือผู้อื่น” (Palmer 1999.151)

โดยนัยยะนี้ แสดงว่า การได้เล่าเรื่องราวของตนเอง สำนวจความเป็นไปภายในของตนเองเพียงพอแล้วที่จะทำให้ครูมองเห็นทางในการแก้ปัญหา แต่การทำสิ่งนั้น ต้องมีเพื่อนให้การช่วยเหลือ รับฟัง และยอมรับ ดังนี้ คุณณัฐ บอกว่า

“ชีวิตด้านในของครูถ้าได้รับการใส่ใจดูแลมันจะมีพลัง ฉะนั้น Key อันหนึ่งคือไม่ใช่การอบรม แต่มันหมายถึงการที่ครูสามารถมีcommunity มีสิ่งที่ Parker เรียกว่า Circle of truth มีวงเพื่อนไว้วางใจสนิทใจที่จะเอาเรื่องชีวิตด้านในมาแบ่งปัน บนเส้นทางของการเป็นครูมีความเป็นคนอยู่ในนั้นแล้ว ความเป็นคนมัน

ต้องการมาเลย”(คุณณัฐ)

คุณมิเล่าเรื่องราวจากการที่ได้ไปติดตามผลที่โรงเรียน และพบว่านักเรียนบอกว่าอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปมาก จากที่ไม่เคยฟังเสียงนักเรียน กลับถามและให้ความสำคัญกับสารทุกข์สุกดิบของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงนี้ ไม่ได้เกิดขึ้นแค่ระดับความสัมพันธ์ แต่กระทบไปถึงการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นของนักเรียนด้วย

นอกจากการทำงานด้านในกับคุณครูผู้เข้าร่วมโครงการในโมดูลที่ 1 ครูผู้ตื่นรู้ในตน กิจกรรมการอบรมถัดมายังติดตั้งเครื่องมือที่สำคัญจำเป็นต้องใช้ในางานของครูด้วย โมดูล 2 ครูผู้ตั้งคำถามทรงพลัง และโมดูล 3 ครูผู้ออกแบบการสอน นอกจากนั้นยังมีกิจกรรมที่ตามมา เช่นการเสวนา หรือการเปิดพื้นที่ให้คุณครูได้กลับมาเติมเต็มกำลังใจซึ่งกันและกัน ซึ่งคุณเกี้ยวได้เล่าให้ฟังว่ามันเป็นเหมือน โอเอซิส คือ “อาจารย์หลายคนทนกับระบบเดิมไม่ได้ บางคนลาออกจากมหาวิทยาลัยเดิม เลือที่ใหม่ บางคนอยากจะเปลี่ยนงานก็เข้ามา อัพเดททำอะไรคือสิ่งที่ทนไม่ได้ อะไรที่หนักหนาสาหัส”

เป็นการให้ความสำคัญกับ “ชุมชนการเรียนรู้” ในความหมายที่มากไปกว่ากลุ่มคนที่สนใจเรื่องเดียวกัน แต่เป็นกลุ่มที่ช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ขยายความไปถึงความเข้าใจผู้อื่น ไม่เพียงเท่านั้น ครูสามารถสร้างชุมชนการเรียนรู้ในลักษณะนี้ให้เกิดขึ้นในชั้นเรียนของตนเองได้เช่นเดียวกัน

คุณเกี้ยวเล่าให้ฟังถึงประสบการณ์ในชั้นเรียนของครูหลังจากเข้าร่วมโครงการ เกี่ยวกับการเปิดใจยอมรับว่า ครูเองไม่ได้รู้ทุกเรื่อง มาช่วยเรียนรู้ไปด้วยกัน การสร้างชุมชนการเรียนรู้ในห้องเรียนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนเข้ามามีส่วนร่วม และ เรียนรู้ไปพร้อมๆ กับครูนั้น สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีในชั้นเรียน

“เดี๋ยวนี้ได้รู้มากกว่าอาจารย์เยอะคือบางทีก็ต้องยอมรับว่าเราก็ไม่รู้เรื่องนี้มาช่วยกันหามาช่วยกันชนไปพร้อมกัน เวลาครูยอมรับกับนักเรียนว่าครูก็ยังไม่รู้บรรยากาศในห้องมันจะเปลี่ยนไปเลยแล้วเด็กก็กระตือรือร้นที่ช่วยครูหาคือทุกคนเป็นผู้เรียนหมดเลยทำให้บรรยากาศความสัมพันธ์มันดีขึ้นทันทีจริงๆครูก็ทะเลาะไม่จำเป็นต้องรู้ทุกเรื่องงานก็เยอะค้นก็ได้ ก็ให้เด็กเป็นคั่นกันเองก็ได้แล้วให้เด็กมาสอนกันเองพื้นที่แบบนี้มันสร้างควมมีชีวิตชีวา มีครูหลายคนที่ทำข้อตกลงตั้งแต่เปิดเรียนตั้งแต่ภาคแรกเลยว่าวิชานี้เราจะเรียนกันแบบไหนดี เราจะให้ใครคอยไรดี จะทำงานยังงดี ถ้าคุณไม่ทำตามข้อตกลงนี้เรามีวิธีการหรือว่าตั้งเงื่อนไขวางมาตรการลงโทษกันอย่างไร คือให้เด็กคิดกันเองจนจบเลยคือถ้าพวกเขาวางกติกาเอง เพราะถ้าคุณยังไม่ยอมรับแล้วคนอื่นจะมายอมรับได้อย่างไร ก็คือให้เขาตกลงกันไปเรื่อยๆว่าอยู่ในสังคมมันต้องมีกติกา”(คุณเกี้ยว)

การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน และเคารพในทุกเสียง ทำให้เกิดผลในทางบวกในการจัดการเรียนการสอน เป็นการเสริมสร้างสุขภาวะทางปัญญาที่ดี ซึ่งคุณมิเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะขยายความมีสุขภาวะทางปัญญาที่ดีให้กับคนในสังคม

“คนคนหนึ่งที่ยืนอยู่หน้าห้อง ถ้าคนนั้นสุขภาวะทางปัญญาดีเลิศแล้ว นั้นแปลว่าเขากำลังส่งต่อสุขภาวะทางปัญญาที่ดีให้กับนักเรียนทั้งห้องอีกทีคนแล้วครุคนเดียวไม่ได้สอนนักเรียนแค่ห้องเดียว สมมุติว่า Class

ละ 100 ปีหนึ่งเจอเด็กเท่าไร แล้วเราจะปล่อยให้บุคลากรคนสำคัญ อย่างคนเป็นครูที่ยืนอยู่หน้าห้อง ต้องเจอเด็กเป็นแม่พิมพ์ ตกอยู่ในภาวะที่แบบว่า ท้อแท้สิ้นหวังกับชีวิต ดูแลฟื้นฟูจิตวิญญาณชีวิตตัวเองไม่ได้ มีความป่วยไข้ทางจิตวิญญาณ แล้วคุณก็ไปบ่มเพาะไปสร้างโมเดลอื่นๆต่อ แล้วเราจะได้คนแบบไหนให้กับสังคม มันจึงเป็นความเปลี่ยนแปลง เราคิดว่ามันเป็นฟันเฟืองที่สำคัญ อย่างสโลแกนปีแรกที่เราใช้ เมื่อคนที่ยืนอยู่ในห้องเปลี่ยน ห้องเรียนทั้งห้องก็จะเปลี่ยนไป แล้วก็ที่เราทำครูกล้าสอนรุ่น 1 จบไปแล้วเรารู้สึกเป็นจริงโดยที่กลับมาโมดูล 2 แล้วอาจารย์เอาประโยชน์ที่ขึ้นมาพูดเองเลยว่าสัมผัสได้ถึง การเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนของตัวเองเมื่อตัวแก่เปลี่ยนเมื่อตัวแก่มาเข้าอบรมเพียงแค่มอเดลแรกหรือเรื่องราวของอาจารย์ที่มองอุปสรรคก็แทบจะลาออกแต่ก็จะลาออกไหนฉฉฉฉมาอบรมครูเพื่อจะแบกอะไรยังไง ก่อนที่จะยื่นใบลาออกแล้วสุดท้ายก็กลับไปเป็นครูแล้วทุกวันนี้แก่ก็แฮปปี้กับนักศึกษาแม้ว่าอาจจะยังไม่ได้โอเคเท่าไรเพราะว่าก็ยังมมีปัญหาสถาบันตัวเองก็รุ่นนี้กับระบบโครงสร้างแต่ก็แฮปปี้กับนักศึกษา”

จากมุมมองของผู้จัดโครงการ เรามองเห็นความตั้งใจในการสร้างพื้นที่ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพภายในตัวครู การค้นพบตนเอง เข้าใจตนเอง เข้านักเรียน และเข้าใจผู้อื่น สร้างแรงผลักดัน และพลังงานภายในที่ดีที่ทำให้ครูสามารถทำงานและใช้ชีวิตในฐานะครูได้อย่างมีความหมาย สำหรับในฐานะครูผู้เข้าร่วมโครงการ ครูก้อย พรวิมล บอกเล่าเกี่ยวกับประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงตนเองใน 2 ประเด็น คือการได้กลับไปทบทวน “อัตลักษณ์และความเชื่อตรง” ของตนเอง ได้เห็นที่มาของแรงบันดาลใจในการเข้ามาเป็นครู นอกจากนั้นยังได้เครื่องมือในการจัดการชั้นเรียน เช่น การใช้คำถาม การสร้างบรรยากาศเรียนรู้ในชั้นเรียน

ครูก้อยเคยเป็นอาสาสมัครในโครงการ Teach for Thailand โครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างผู้นำสังคมรุ่นใหม่โดยการเป็นครูอาสาให้กับโรงเรียนที่ขาดแคลนเป็นระยะเวลาสองปี หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ ก้อยเข้ามาสมัครเป็นครูกระบวนกร โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ การเข้าร่วมโครงการครูกล้าสอน เปิดโอกาสให้ครูก้อยได้กลับมาทบทวนแรงบันดาลใจในการเป็นครู เกิดความชัดเจนในเป้าหมายการทำงานในฐานะครู ครูก้อยเล่าว่า การได้อยู่กับธรรมชาติ ปล่อยวางเรื่องงาน หรือภาระที่ต้องรับผิดชอบทำให้มีเวลาได้อยู่กับตัวเอง มีคำตอบให้กับตัวเองว่า เรามาเป็นครูเพราะอะไร รายละเอียดของกิจกรรมในโมดูลที่ 1 จากเอกสารรายงานโครงการครูกล้าสอนให้ภาพบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดการใคร่ครวญกับประสบการณ์ภายในของครูแต่ละคน ดังนี้

“ด้วยบรรยากาศอันสงบเงียบท่ามกลางธรรมชาติอันลึบปายะ ภายในอาศรมวงศ์สนิท ประกอบกับสภาวะที่ผ่อนคลาย โปร่งเบา ทำให้ครูอาจารย์ได้ใช้เวลาคุณภาพในการคิดใคร่ครวญตอบคำถามทรงพลังกับตัวเองอย่างลึกซึ้ง และพบว่า ครูอาจารย์แต่ละคนล้วนแล้วแต่รู้สึกสิ้นสะเทือนภายในตนเอง ตระหนักรู้ได้ถึงคุณค่าและความหมายอันแท้จริงบนเส้นทางชีวิตความเป็นครู แม้ว่าหนทางแห่งความเป็นครูที่แท้ จะต้องพบกับปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดต่างๆมากมาย ความตระหนักรู้ด้วยปัญญานี้ ทำให้ครูอาจารย์เหล่านี้รู้ว่า จะเดินทางต่อไปอย่างไร”

ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งของโครงการคือ การเปิดพื้นที่ให้ครูได้บอกเล่าเรื่องราวของตนเอง รับฟัง และเป็นกระจกสะท้อนซึ่งกันและกัน มิตรภาพที่ดีเหล่านี้ช่วยเติมพลังให้กับความเป็นครูของแต่ละคน ครูก็อย่งเองเมื่อมาทำงานที่โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็มีการสร้างกลุ่มสนทนาในลักษณะเดียวกันนี้ที่โรงเรียนด้วยเหมือนกัน เรียกว่า กลุ่ม Professional Development (PD) โดยครูก็อย่งเล่าให้ฟังว่า

“PD ก็เป็นเชิงสะท้อนความรู้สึกกัน และก็โอบอุ้มกันมากกว่าในเชิงการสอน...ก็จะเป็นการPD ในเชิงกลุ่มประสบการณ์ว่าสอนเป็นยังไง อะไรที่ success อะไรที่ fail แล้วเหมือนจะมาแชร์กันอะไรอย่างนี้ ส่วนใหญ่มันจะเป็นในเชิงเนื้อหาในการสอน มากกว่าไปพึดในเชิงข้างในของตัวเองอะไรอย่างนี้ค่ะ แต่ว่าที่ผ่านมานั้นจะมี PD ที่ผ่านมานั้นจะเป็นการทบทวนตัวเองอีกครั้งนึง ว่าเป็นยังไงบ้างกับครั้งแรกในการเป็นคุณครู” (ครูก็อย่ง)

ในกระบวนการการอบรม “ครูกล้าสอน” คุณครูเข้าร่วมกิจกรรมที่หลากหลาย แต่กระบวนการหนึ่งที่ครูก็อย่งรู้สึกว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานของตนเองได้อย่างดีที่สุด คือ ทักษะการฟัง การรับฟังอย่างแท้จริง โดยครูก็อย่งเล่าว่า

“มันเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการตนเองค่ะ เช่นเครื่องมือในการรับฟังที่ก็อย่งใช้บ่อย ๆ นะคะ เครื่องมือในการรับฟังเด็กเวลาที่เขามีปัญหาอะไรมาปรึกษาเราอะไรอย่างนี้ เราจะไม่ตัดสินเราจะเปิดใจและก็ฟังเขาจริง ๆ อะไรอย่างนี้ค่ะ ให้เขารู้สึกว่าเขาเชื่อใจเราว่าเนี่ยแหละเราฟังเขาเนาะไม่ใช่ว่าแบบเราไม่สบตาเขาเลย เวลาที่เหมือนจะไม่สนใจ เวลาที่เขายังบอกเราไม่เสร็จเลยแล้วเราบอกวิธีการแก้ไขไปเลยอะไรอย่างนี้เรารู้สึกว่าเราก็ได้ใช้จริง ๆ แล้วก็ใช้ในครูประจำชั้นบ่อยมาก ช่วงนี้ก็จะในช่วงที่ ล่าสุดที่ผ่านมายุ่งๆ เขา โหมมรม ที่ก็อย่งติด โหมมรม อย่างนี้ ก็อย่งให้เด็กสะท้อนว่าเขา เขารู้สึกยังไงบ้างในก่อนที่จะประเมินการเรียนรู้แล้วเด็กก็จะแบบพูดกับทุกคนเลยว่า เขากังวลเรื่องวิชานี้ วิชานี้ อะไรอย่างนี้ เราก็ฟังแล้วก็แบบแนะนำแล้วก็ให้เพื่อนทั้งวงเขาแนะนำให้กำลังใจเพื่อนอะไรอย่างนี้ค่ะเรารู้สึกว่าอันนั้นเราได้ใช้จริง ๆ แล้วเราเชื่อตัวเองว่าเราใช้ได้ดีขึ้นด้วย” (ครูก็อย่ง)

ในรายงานโครงการครูกล้าสอนช่วงชุดการเรียนรู้ที่ 2 ได้บันทึกประสบการณ์ของคุณครูที่มีความคล้ายคลึงกัน ดังนี้

“ครูอาจารย์หลายคนรับฟังนักศึกษามากขึ้น รับฟังด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง ยอมรับในตัวตนของนักศึกษาอย่างที่ว่าครูอาจารย์ก็แปลกใจว่า ก่อนหน้านี้ไม่เคยเปิดใจยอมรับมาก่อน หลายคนเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียน และพบว่าบางครั้งนักศึกษาก็มีความคิดสร้างสรรค์ที่นึกไม่ถึง เหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ทำให้เห็นว่า ห้องเรียนกำลังเปลี่ยน เปลี่ยนจากศูนย์กลางการสอนความรู้ที่ครูอาจารย์ที่ยืนอยู่หน้าห้องเป็นการเปิดพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน”

การจะบอกว่าการดำเนินงานของโครงการนี้สำเร็จตามแนวคิด และความเชื่อที่ผู้จัดยึดถือหรือไม่ เราอาจต้องลองเปรียบเทียบความหมายและคุณค่าที่คุณเกี่ยวและคุณมีถืออยู่ โดยเฉพาะคุณค่าที่ให้กับ ครูในอุดมคติผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง กับผลผลิตการเปลี่ยนแปลงของครูผู้เข้าร่วมโครงการ สิ่งหนึ่งที่เชื่อมโยงได้อย่างชัดเจนคือ เมื่อถามคุณเกี่ยวและคุณมีเกี่ยวกับ ครูในอุดมคติ ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง คำตอบที่ได้รับหลายสิ่งตรงกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตการทำงานของคุณด้วยอย่างที่คุณเกี่ยวกล่าวว่า

“การเป็นครูที่คุณยอมรับตัวเองกลายเป็นครูได้ คือการยอมรับตัวเองไม่ได้แปลว่าทำได้ แค่งล้าที่จะมองตัวเองตามความเป็นจริง กล้าที่จะก้าวข้ามข้อจำกัด ทำได้มากได้น้อยอาจจะได้แค่ 30เปอร์เซ็นต์ กล้าที่จะเรียนรู้ไปกับเด็ก กล้าที่จะสอน...คิดว่าถ้ามันเป็นแบบนี้ได้ ก็คงจะเป็นครูที่มีพลัง เราจะทำให้อัฒยบาลแล้วมันจะส่งต่อพลังอันนี้ ชื่อเด็กที่เรียนด้วยจะกลายเป็นเด็กที่ยอมรับตัวเองเป็น รู้ว่าจะต้องผ่านข้อจำกัดต่างๆในชีวิตยังไง รู้ว่าตัวเองกล้าที่จะต้องเรียนรู้เรื่องคนอื่นยังไง”(คุณเกี่ยว)

ความชัดเจนที่เกิดในฐานะของความเป็นครูทำให้ครูก้อยมีความมุ่งมั่นในการทำหน้าที่ครู และเครื่องมือในการจัดการกับความรู้สึกตนเอง และการเข้าถึงธรรมชาติในตัวนักเรียน ทำให้ครูก้อยสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนได้ ครูก้อยเล่าว่า การเป็นครูประจำชั้นแม้เป็นงานที่ทำทหาย แต่ถ้าเรามีความจริงใจในตัวเอง มีความจริงใจกับนักเรียน เด็กๆจะสามารถรับรู้ได้

“เราอยากได้ครูที่เขายอมรับเราได้ คือเรารู้สึกว่าเด็กๆเวลาเขามีปัญหา โดยเฉพาะเด็กบ้านนอก ความห่างกันมันเห็นได้ชัดเลย แล้วมันจะเกิดความกลัวความเกรงขึ้นโดยอัตโนมัติเลย ครูจะต้องยอมรับแล้วก็ไม่ตัดสินเราแล้วก็มีวิธีการที่จะจูงใจหรือว่าโน้มน้าวให้เราสื่อสารไปได้ เพราะว่าเด็กส่วนใหญ่จะมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ไม่กล้าที่จะบอกว่าตัวเองรู้หรือไม่รู้ แล้วเป็นอุปสรรคไปจนโตเลย ถ้าเขาไม่ได้ทดลองสิ่งเหล่านี้ตั้งแต่เด็กๆถ้าครูไม่เปิดโอกาสหรือว่าไม่เชื่อเชิญไม่ได้ทำพวกนี้ ได้ตั้งคำถามได้คิดได้ตอบหรือได้แสดงอะไรในห้องนี้ พอออกไปในสังคมเขาก็จะเป็นแบบนี้ แล้วก็เหมือนเดิมคือมีคำสั่งพร้อมที่จะทำตามสั่งมาสั่งมาก็ทำตามซึ่งเรารู้สึกว่ามันลดศักยภาพของคนเยอะมากแล้วมันติดตัวไปจนแก่เฒ่า ไปสอนลูกสอนหลานก็จะเป็นคนคอยบังคับอีกทีหนึ่ง มันไม่แฟร์กับเด็กเลย เพราะฉะนั้นครูจะต้องยอมรับต้องเปิดโอกาสต้องไม่ตัดสิน ส่วนเรื่องวิชาการนี่คือเด็กๆไม่ค่อยสนใจหรอก มีอะไรมาเด็กก็ทำได้ แค่มุคลิกของครูเท่านั้นแหละ เรารู้สึกว่าถ้าจะให้เด็กได้แบบอย่างที่ดีต้องเอาความเป็นคนดีให้เด็กได้รู้จักได้เยอะขึ้น” (คุณมี)

อย่างที่ครูก้อยได้เล่าให้ฟังว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียนเริ่มจากการที่ครูก้อยเปิดใจรับฟังนักเรียนโดยไม่รีบตัดสิน สิ่งเหล่านี้สร้างความไว้วางใจระหว่างครูกับนักเรียน ก่อให้เกิดความสุขและพลังในการทำงาน

“เราแฮปปี้มากเลยที่ได้ก๊อຍให้เรา หรือว่าสะท้อน คุณครูเป็นครูที่น่ารักมากเลยนะ หนูรักครูนะ คุณครูสามารถเป็นได้ทั้งพ่อ ทั้งแม่ได้ นี่แหละมันอาจจะจะเป็นสิ่งที่เหมือนเปลี่ยนแปลงเล็ก ๆ นะแต่ก๊อຍว่ามันเปลี่ยนแปลงจิตใจก๊อຍมากเลย แล้วก็ในอนาคตมันอาจจะเปลี่ยนแปลงตัวเองได้ ก๊อຍไปเจอคำ คำหนึ่ง ที่เมื่อก๊อຍนี้เลย ใบที่เขาเขียนให้ก๊อຍมันยังอยู่เลยคะว่า ผมไม่ยอก ผมยอกอยู่กับครูตลอดไปเลย ไม่ยอกจะเปลี่ยนคุณครูคนไหนเลย เพราะว่าคุณครู คล้ายเป็นกับพ่อ แม่ของหนู รักครูนะคะ คุณครูเป็น หนูไม่เคยเจอคุณครูคนไหนที่ดีเหมือนครูเลย อะไรอย่างนี้คะ เราก็ น้ำตาซึมนะคะ แบบแฮ้ย คือก๊อຍอาจจะไม่ได้ดีในทุก ๆ อย่างก๊อຍรู้ตัว ก๊อຍอาจจะไม่ได้ดี แต่ว่าเรื่องเด็กก๊อຍหุ่มเทมากนะ แล้วก็ แฮ้ยเด็กเห็นว่าเราจริงจังกับเขา เราก๊อຍอยากที่จะดูแลเค้าอะไรอย่างนี้คะ อิม ก๊อຍสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ตัวเองได้ เด็กได้มุ่มมอมองในเชิงความคิดของเขาอะไรอย่างนี้ เอาชนะใจเขาได้คะ ถ้าวันหนึ่งที่เขาจบไปจากโรงเรียนสาธิตธรรมศาสตร์ แล้วเขา จำเราได้แล้วเขามีอนาคตที่ดีก๊อຍแฮปปี้แล้ว ก๊อຍขอแค่นี้ ก๊อຍว่า ชีวิตครูเป็นแค่นี้แหละคะ”

ประสบการณ์ของครูก๊อຍผู้เข้าโครงการครูกล้าสอน น่าจะเป็นข้อพิสูจน์ถึงความสำเร็จของการพัฒนาครูที่เริ่มต้นจากความเป็นตัวครูข้างใน ความเข้าใจตนเอง มีความมั่นคงภายใน เข้าใจผู้อื่น เข้าใจนักเรียน เข้าใจวิชา และเชื่อมโยงข้อขัดแย้งทุกอย่างเข้าด้วยกันในการเรียนการสอน เป็นผืนผ้าแห่งชีวิตของคนเป็นครู

ข้อสังเกต

ในการทำความเข้าใจภายในตัวตนของครู ได้ถูกสื่อสารผ่านกระบวนการ สะท้อนความคิด (self-reflection) และการใช้ละคร หรือบทบาทสมมุติ ซึ่งทั้งสองกระบวนการนี้ ถูกจัดขึ้นโดยองค์กรครูกล้าสอน และกลุ่มมะขามป้อม

- การสะท้อนตัวเอง (self- reflection)

การอบรมครูโดยมีวัตถุประสงค์ในการปลูกฝังตัวตน และจิตวิญญาณความเป็นครู ส่วนใช้ผู้อบรมใช้กิจกรรมที่ให้ครูผู้เข้าอบรมได้สะท้อนตัวเอง (self-reflection) โดยในการสะท้อนตัวเองทำให้ครูได้สำรวจไปถึงจุดเริ่มต้นของความเป็นครู เช่นการตอบคำถามว่า “ทำไมถึงอยากเป็นครู” และ “มีเป้าหมายในชีวิตอย่างไร” ครูผู้เข้าร่วมการอบรมสะท้อนว่า การได้มีเวลาในการใคร่ครวญในคำถามดังกล่าว และสะท้อนตัวเองออกมาผ่านการเล่าเรื่องนั้น ทำให้ตนเองมีช่วงเวลาที่ได้อยู่กับตัวเอง เกิดการสำรวจตัวตนภายใน เกิดการทบทวนเส้นทางและเป้าหมายของการเป็นครูของตนเอง

ทำให้ครูเกิดการสำรวจภายในตัวเอง และได้ทบทวนเป้าหมายการเป็นครูของตัวเอง เช่น ครูก๊อຍ ครูโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งได้เคยเข้าร่วมการอบรมจากโครงการ ครูกล้าสอนได้เล่าให้เราฟังว่า

“การไปโมดูลนั้นเนี่ย มันเป็นการต่อยอดความชัดเจนของตัวเองที่เราเคยถาม ถามคำถามในบางมุม ตอนที่เราเฟล ก็กับการสอนที่เราเป็นครูทำไมนะ มันจะมี ข้อดี ที่เราถอย แล้วเราชอบถามตัวเองอะไรอย่างนี้คะ” (ครูก๊อຍ)

ในกระบวนการสำรวจตัวตนภายใน ผ่านการสะท้อนคิด (self- reflection) ยังทำให้ครูได้ลองเข้าไปสำรวจ ศักยภาพ และข้อจำกัดของตนเอง ซึ่งการตั้งคำถามเหล่านี้ และสื่อสารออกมาให้เพื่อนครูผู้เข้าร่วมการอบรม และวิทยากรฟัง ทำให้ครูเกิดการรู้จักตัวเอง ในศักยภาพที่ตนเองมี และเกิดการยอมรับในข้อจำกัดของตัวเอง ครูหลายคนเข้าร่วมการอบรม และได้ผ่านกระบวนการสะท้อนคิด กล่าวว่า กิจกรรมสะท้อนคิด ทำให้ตนเอง สามารถ “ก้าวข้ามความกลัวที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน”

- **การใช้ละคร หรือบทบาทสมมติ (role play)** การใช้ละคร หรือบทบาทสมมติ รวมไปถึงการ เคลื่อนไหวของร่างกายทำจังหวะดนตรี ทำให้ครูได้ทำความเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึก และความคิดของตน และ สื่อสารออกมาผ่านการเคลื่อนไหวของร่างกาย ท่าทาง สีหน้า และน้ำเสียง การแสดงบทบาทสมมติทำให้ครูได้ สำรวจพฤติกรรมการแสดงออกของตนเองในสถานการณ์ต่างๆ

“สมมติอาจารย์มาปรึกษาก้อยแล้วก้อยให้คำปรึกษาไปยังไง” (ก้อย)

ประโยชน์ของการสำรวจตัวเองภายใน ผ่านกิจกรรม และกระบวนการดังกล่าว ทำให้ครูเกิดความ เข้าใจตัวเอง ผู้อื่นมากขึ้น และส่งผลให้มีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างครู กับนักเรียน และครูกับเพื่อน ร่วมงาน บทถัดไปเป็นข้อสรุป และบทวิเคราะห์กรณีตัวอย่างทั้ง 5 ในแง่ของการพัฒนาครูผู้นำการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงสังคม

บทที่ 5

บทสรุปแนวคิดและกระบวนการในการพัฒนา

ครูผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคม

จากการศึกษากรณีศึกษา ซึ่งมีทั้งองค์กร และบุคคล ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์จิรวุฒิ พงษ์โสภณ (อาจารย์หนุ่ม) ผู้ร่วมก่อตั้งองค์กร Transformagent Academy ครูอรรถพล ประกาสโนบล ครูผู้ช่วยโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พัฒนาการ ปทุมธานี และผู้ร่วมก่อตั้งกลุ่มพลเรียน มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) และผู้จัดโครงการครูกล้าสอน กรณีศึกษาเหล่านี้ มีบทบาทในการพัฒนาครู และมีความเคลื่อนไหวทางสังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับครูและการศึกษาของประเทศ ทำให้เราเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด และความเชื่อขององค์กรเกี่ยวกับการสร้างครูผู้นำ และเข้าใจกระบวนการสอน และการอบรมที่ใช้

ในส่วนของหลักสูตรการผลิตครู ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล ได้ยกตัวอย่างแนวคิดเกี่ยวกับความรู้ทางเนื้อหาผนวกการสอน (Pedagogical Content Knowledge : PCK) ที่เป็นการบูรณาการองค์ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหา และ วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาเหล่านั้น โดยคณะครุศาสตร์ ได้จัดประสบการณ์ หรือกลุ่มวิชาเรียน ที่มีทั้งความรู้เชิงเนื้อหา ความรู้เชิงการสอน และความรู้ในเชิงบูรณาการ ไว้ในหลักสูตร ซึ่งในส่วนของ อาจารย์อรรถพล จะได้รับผิดชอบในรายวิชาที่เกี่ยวกับการสอนสังคม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นความรู้ในเชิงบูรณาการ ในระหว่างการเรียนการสอน โดยผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล ยังปลูกฝังทักษะในการมองประเด็นทางสังคมสอดแทรกไปกับรายวิชา เพื่อบ่มเพาะทักษะในการเข้าใจประเด็นปัญหาต่างๆทางสังคม และสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของปัญหาเหล่านั้น ผ่านกระบวนการสอนในรายวิชาของคณะ อย่างไรก็ตาม ยังคงเป็นความท้าทายสำหรับ คณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยต่างๆทั่วประเทศ ในการเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งส่วนของเนื้อหา และ วิชาชีพครูเข้าด้วยกันในหลักสูตร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หลักสูตรที่เป็นการรับผิดชอบร่วมระหว่าง 2 คณะ เช่น นิสิตครู หรือนักศึกษาคู ต้องเรียนวิชาที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีและองค์ความรู้ทางสังคม กับคณะสังคมศาสตร์ และมาเรียนวิธีการสอนกับ คณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ การบูรณาการองค์ความรู้ส่วนใหญ่จึงมักเกิดภายในตัวนักศึกษาเอง ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และกระบวนการทางปัญญาของตัวนักศึกษาแต่ละคน และบางครั้งนักศึกษาคู อาจได้รับแรงบันดาลใจในการสอน จากกิจกรรม หรือ การเรียนในวิชา “เนื้อหา” ด้วยเช่นกัน ซึ่งครูอรรถพล ประกาสโนบล ได้เล่าให้ฟังถึงการเกิดแรงบันดาลใจในสมัยที่ยังเป็นนักศึกษาคู จากการเข้าร่วมเสวนาเกี่ยวกับประเด็นทางสังคม ที่จัดโดยคณะสังคมศาสตร์

เมื่อบัณฑิตจบการศึกษาและอยู่ในวิชาชีพครูแล้ว ยังคงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะ และองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง เราได้เรียนรู้จากกรณีศึกษา ที่มีทั้งองค์กร และบุคคล ที่ทำงานด้านการบ่มเพาะครู ในที่นี้ได้แก่ มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) กลุ่ม New Spirit และคุณจิรวุฒิ พงษ์โสภณ หรือครูหนุ่ม ผู้ร่วมก่อตั้งองค์กร Transformagent Academy โดยจุดร่วมของทั้งสามกลุ่ม คือ การเปิดโอกาสให้ครูกลับไปค้นพบคุณภาพ

ภายในของตนเอง การสำรวจตัวตน การทบทวนเป้าหมายในการเป็นครู ซึ่ง กลุ่ม New Spirit ได้รับอิทธิพลค่อนข้างมากจากแนวคิดการพัฒนาครูในหนังสือครูกล้าสอน ของ ปาร์กเกอร์ ปาล์มเมอร์ ส่วนกลุ่ม Transformagent Academy มีกระบวนการทางจิตตปัญญาเป็นพื้นฐาน ส่วนมูลนิธิสื่อชาวบ้าน นอกจากเน้นการสำรวจคุณภาพภายในของตนเองแล้ว ยังให้เครื่องมือทางความคิดต่างๆในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียนอีกด้วย

จุดร่วมอีกประการหนึ่งของการจัดกระบวนการเรียนรู้ของกรณีศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิตครู หรือ การพัฒนาครูภายหลังการบรรจุเข้ารับราชการ คือ การเปิดพื้นที่การมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ ที่ให้ครูมีพื้นที่ในการคิด การสะท้อน และการตั้งคำถามต่อประเด็นต่างๆ ไม่ได้เป็นลักษณะของการบรรยายจากวิทยากรเพียงอย่างเดียว ซึ่งตรงจุดนี้ แสดงให้เห็นถึงมุมมองที่มีต่อการเรียนรู้ของครู การยอมรับคุณค่า แนวคิด ความเชื่อ และประสบการณ์ของครู ที่มีผลในการสร้างการเรียนรู้ของครูเอง สิ่งเหล่านี้นำไปสู่การนิยามอัตลักษณ์ของครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคมที่ไม่ได้มุ่งไปสู่ความรู้และทักษะความสามารถของครูเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความเข้าใจตนเอง ความมั่นคงภายใน ความเชื่อใจในความสามารถของผู้เรียน นำไปสู่การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้นักเรียน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งนำไปสู่การเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

อัตลักษณ์ของครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงสังคม

จากที่เคยกล่าวในบทที่ 2 ว่า คุณลักษณะของครูที่เป็นผู้นำด้านการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงสังคมควรเป็นอย่างไร เพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้น ผลงานวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นอัตลักษณ์ของครูผู้นำ ตามความคิด ความเชื่อของอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูล ซึ่งครูผู้นำฯ หมายถึง 1) ผู้ที่เข้าใจตนเองและมีความมั่นคงในจิตใจ 2) ผู้เปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้นักเรียน 3) ผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และ 4) ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม

1. ผู้ที่เข้าใจตนเองและมีความมั่นคงในจิตใจ

จากการสังเกตกระบวนการสอนขององค์กรกรณีศึกษา เราจะเห็นกระบวนการสำรวจตัวตนภายในจากการอบรมของ มูลนิธิสื่อชาวบ้าน ผู้จัดโครงการครูกล้าสอน และ ครูหนุ่ม แห่ง Transformagent Academy เช่น การเปิดพื้นที่ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีเวลาสะท้อนคิด (self-reflection) ในหลักสูตรที่เปิดอบรมเสมอ ซึ่งการเข้าใจตนเอง ยอมรับความเป็นตัวเอง มีความมั่นคงภายใน เป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างแรกของครูผู้นำ ความสามารถที่จะเชื่อมโยง ถักทอองค์ประกอบในชีวิตตนเอง ร่วมกับวิชาที่สอน และธรรมชาติของนักเรียน จะสามารถเปลี่ยนแปลงชั้นเรียนให้นำไปสู่ชั้นเรียนที่มีความสุขได้ (Palmer, 2017) งานวิจัยนี้พบว่าการที่ครู มีความเข้าใจตนเองในฐานะมนุษย์ และมีความมั่นคงในจิตใจ จะส่งผลให้ครูเองสามารถเข้าใจนักเรียน และเพื่อนร่วมงานด้วย ซึ่งทำให้ครูสามารถเชื่อมโยงบทบาทของตนเอง กับบทบาทของผู้อื่นได้ ซึ่งคุณ

หนุ่ม ได้ขยายความให้เราทราบว่า “ครูในอุดมคติ คือ ครูที่มีความเป็นมนุษย์ คือครูที่เข้าใจความเป็นมนุษย์ในตัวเอง เข้าใจความเป็นมนุษย์ในตัวผู้เรียน และสร้างเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในตัวผู้เรียน”

จากเสียงสะท้อนของผู้เข้ารับการอบรม และผ่านกระบวนการสะท้อนตัวเอง และการเล่าเรื่อง พบว่าทำให้เกิดความเข้าใจในตัวตน และยังช่วยให้รู้สึกเชิงบวกต่อประสบการณ์ที่ผ่านมา ยกตัวอย่างเช่น ผู้เข้าร่วมการอบรมที่จัดโดยมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) ได้สะท้อนว่า “ทำให้รู้สึกเข้าใจตัวเองมากขึ้น” (ผู้เข้าร่วมอบรม จากมูลนิธิสื่อชาวบ้าน) และการสะท้อน และการเล่าเรื่องยังช่วยขจัดความรู้สึกเชิงลบต่อประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งเป็นอุปสรรคในการทำงาน ดังที่ผู้เข้ารับการอบรมอีกท่านได้อธิบายว่า “เรื่องที่เล่าถ้าตามเนื้อหาแล้วเป็นเรื่องที่เศร้ามาก แต่พอเอามาเล่าแล้ว ทำให้เรื่องนั้นมันดูสวยงาม มันกลายเป็นว่า ความรู้สึกที่ได้รับจากการเล่าเรื่องนั้นมันเป็นเชิงบวก ทั้งๆ ที่เป็นเรื่องเศร้า” (ผู้เข้าร่วมอบรม จากมูลนิธิสื่อชาวบ้าน)

ความสำคัญของการที่ครูเป็นผู้เข้าใจตนเองและมีความมั่นคงในจิตใจส่งผลอย่างมากในการทำงานในฐานะผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง Lukacs (2015) พบว่าความสามารถในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และเข้าใจบริบทของการทำงานเป็นคุณลักษณะสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถสร้างความร่วมมือในโรงเรียน เช่นการเชิญชวนเพื่อนครูคนอื่นๆ มาช่วยกันทำงาน สร้างพลังความร่วมมือร่วมใจในการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน

2. ผู้เปิดพื้นที่การเรียนรู้ให้นักเรียน

ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะประการหนึ่งที่สำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียนมาก คือ ความเชื่อใจในความสามารถและให้คุณค่ากับแนวคิดและประสบการณ์ของผู้เรียน นำไปสู่การเปิดพื้นที่การเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น ค้นคว้าหาข้อมูล นำเสนอ ลงมือปฏิบัติและอภิปรายผลการเรียนรู้ จากการสัมภาษณ์และสังเกตกระบวนการสอน/อบรมของอาสาสมัคร พบว่าการครูต้องเป็นผู้ที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนเป็นผู้ลงมือกระทำ ซึ่งคุณเกี้ยว จากองค์กรครูกล้าสอนได้สะท้อนความคิดเห็นในเรื่องของการเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ว่า

“..เราก็อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงตรงนี้มีพลังมากมันเกื้อกูลการเรียนรู้ มันไม่ใช่เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา แต่มันเกื้อกูลการเรียนรู้เมื่อความสัมพันธ์เปลี่ยนไป จากที่เคยบอกว่าจะต้องแบกรับว่าตัวเองจะต้องสอนให้ได้ตามหลักสูตรนู่นนี่นั่น วันหนึ่งวางมันซะแล้วก็แบบเปิดพื้นที่หน้าห้องเรียนให้นักศึกษาออกมาเล่นออกมาสอนกันเอง เปิดพื้นที่แล้วก็คืนอำนาจให้กับนักศึกษา ผ่อนคลายขึ้นเยอะถ้าสอนไม่จบก็ไม่ใช่ไรก็ได้แค่นี้ก็ประเมินแค่นี้” (คุณเกี้ยว)

สังเกตเห็นได้ว่า ในกระบวนการพัฒนาครูของกรณีศึกษา จะมีการเปิดพื้นที่ให้ครูได้เป็นผู้ลงมือกระทำเช่นกัน เช่น จากการสอนในชั้นเรียนของผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล อาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ ที่เปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน เช่นเดียวกับการสอนวิชาประวัติศาสตร์ของครูอรรถพล ประภาสโนบล ที่เน้นการเปิดพื้นที่ให้นักเรียนตั้งคำถาม และช่วยกันตอบคำถาม

งานวิจัยส่วนหนึ่ง ได้กล่าวถึงความสำคัญของนักเรียน ในฐานะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (partnership) ในการเรียนรู้ และถือว่าบทบาทของผู้เรียนเอง ก็มีความสำคัญในฐานะของการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (students as change agents) การเปิดพื้นที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน จะเพิ่มความสนใจของนักเรียน ในชั้นเรียน และสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อตัวผู้เรียน นอกจากนี้การเปิดพื้นที่ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ยังเป็นการให้อำนาจแก่ผู้เรียน Smyth (2006) แสดงให้เห็นว่า การทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ทำให้ลดความต่างระหว่างอำนาจของครู และผู้เรียน เป็นการเสริมแรงผู้เรียนมากขึ้น นำไปสู่ประสบการณ์เรียนรู้ที่ดี และอาจลดปัญหาการออกกลางคันของนักเรียนได้

3. ผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

สำหรับงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์การอบรม และสัมภาษณ์อาสาสมัคร พบว่ากระบวนการสอน และการอบรมขององค์กรกรณศึกษานั้นผู้อบรมใช้การเชื่อมโยงบทเรียน กับประเด็นทางสังคม เพื่อให้ผู้เรียนมีมุมมองในเชิงสังคม เศรษฐกิจ และมีทักษะในการวิเคราะห์ประเด็นต่างๆ ที่แตกต่างไปจากการเรียน เนื้อหาความรู้ในยุคเก่าที่มักแบ่งเป็นองค์ความรู้อย่างแยกส่วน อาสาสมัครได้สะท้อนถึงคุณลักษณะของครูในการเป็นผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม และต้องสามารถเปลี่ยนกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพสังคมไว้ว่า

“ตัวครูเองก็ต้องเป็นคน ที่ตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง เพราะว่า process งานรวมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา อย่างผมสอนมายี่สิบกว่าปี ผมก็ไม่ใช้คนเดิมแล้ว ถ้าเทียบกับเมื่อห้าปีที่แล้ว 4ปีที่แล้ว ช่วงที่ย้ายไปอยู่คณะใหม่ ๆ ช่วงที่ทำการสอนใหม่ ๆ ก็ไม่เหมือนกัน”

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล)

นอกจากนี้อาสาสมัครเชื่อว่า ครู ต้องมีมุมมองเกี่ยวกับประเด็นทางการศึกษา และสังคมที่กว้างไกล ออกไปมากกว่าทักษะการสอน หรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสอน

“...สร้างความเปลี่ยนแปลงมุมมองเปลี่ยนอะไรละ ถ้าเปลี่ยนผู้เรียน เป็นโมเดล คือการใช้ในทางพัฒนาตัวเอง ถูกไหม แต่ที่นี้โมเดลนี้ถ้าเกิดเวลาหัวข้อสร้างการเปลี่ยนแปลงมาพูดถึงคอนเซปของการเปลี่ยนแปลง สังคมมันก็ต้องไปไกลกว่านี้ เพราะฉะนั้น มันไม่ใช่แค่เรื่องทีชชิ่ง ใจ มันก็จะป็นวิชาที่มันเกี่ยวข้องกับเรื่องการให้มุมมองด้านการศึกษา กระบวนทัศน์ทางการศึกษา”

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล)

ครูอรรถพล ประภาสโนบล ครูผู้ช่วย ผู้สอนวิชาสังคมศาสตร์ หนึ่งในอาสาสมัครผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนถึงการเปลี่ยนมุมมองทางสังคมที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งจะต้องเกิดขึ้นไปพร้อมๆกับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอน และจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงสังคมได้

“การมองเรื่องการศึกษาในกรอบใหญ่ทั้งหมดเรามองแล้วว่า ส่งครูเข้าไปเรียนรู้ ฝึก ฝึก 4 ปี 5 ปี จบสอนได้สร้างการเรียนรู้แบบใหม่ขึ้นได้แล้ว ระบบการศึกษาก็จะเปลี่ยนไป แต่ว่าผมมองว่าไอ้ที่ผมปรับวิธีการสอน คุณต้องปรับวิธีคิดเรื่องการศึกษาในการมองสังคมออกไปด้วย เพราะฉะนั้นถ้าคุณเปลี่ยนวิธีคิดเปลี่ยนรูปแบบการสอน เปลี่ยนวิธีการมองสังคมได้คุณก็จะเปลี่ยนแปลงสังคมได้” (ครูอรรถพล ประภาสโนบล)

จากข้อค้นพบข้างบน พบว่าสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ครูต้องเป็นผู้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ซึ่งนับเป็นคุณลักษณะสำคัญของครูในยุคปัจจุบัน เราจะเห็นได้จากแนวคิดในการพัฒนาครู ที่มีกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่ทำให้สังคมมีลักษณะแตกต่างไปจากเดิมอย่างรวดเร็ว ซึ่งสภาพของโลกในปัจจุบัน ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของเทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ โครงสร้างสังคม และกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งถูกเรียกว่า “VUCA World” หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Volatility) มีความไม่แน่นอน (Uncertainty) มีความสลับซับซ้อน (Complexity) และ ความคลุมเครือ (Ambiguity) ด้วยเหตุของการเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้มีการกล่าวถึงบทบาทของครู ในการเป็นผู้ก้าวทันสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และมีหน้าที่ในการปลูกฝังคุณลักษณะของเยาวชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ ยกตัวอย่างเช่น การพัฒนาคุณลักษณะของเยาวชนในประเทศสิงคโปร์ โดยนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้สามารถรับมือกับสภาพของสังคมในอนาคตได้ สำหรับประเทศไทยเอง ก็มีการกล่าวถึงบทบาทของครู ในฐานะของการเป็นผู้สร้างเยาวชนให้มีคุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็นสำหรับยุคปัจจุบัน เราจะเห็นได้จากการอบรมทักษะในศตวรรษที่ 21 ให้แก่ครู เป็นต้น

4. ผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ครูมีอัตลักษณ์เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงโดยตัวบทบาทความเป็นครูอยู่แล้ว เนื่องจากบทบาทครู คือการสร้างคน สร้างพลเมือง ให้มีทักษะที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน และสามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติ การเปลี่ยนแปลงสังคม ย่อมเกิดจากการมีพลเมืองที่ขับเคลื่อนสังคมไปในทิศทางที่ต้องการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรถพล อนันตวรสกุล อาจารย์คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อธิบายอัตลักษณ์ของครูในฐานะที่เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคมไว้ว่า

“เนื้องานของครูจริง ๆ ก็คือผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างพลเมืองรุ่นต่อไป”

ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดในระดับนานาชาติที่เชื่อว่าครุมีคุณลักษณะในฐานะของการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม เราจะเห็นตัวอย่างงานวิจัยที่ตั้งบนฐานความเชื่อที่ว่า ครูเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง เช่น Van der Heijden et al. (2015) มีความเชื่อว่าครู เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับชั้นเรียน และระดับโรงเรียน โดยได้ศึกษาว่า คุณลักษณะใดที่จำเป็นต่อการเป็นครูผู้นำการเปลี่ยนแปลง Van de Heijden et al. (2015) ได้สรุปคุณลักษณะดังกล่าว ออกมาเป็น 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) การเป็นผู้แสวงหาการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) 2) การเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ (mastery) ซึ่งในที่นี้หมายถึงการที่ครุมีความสามารถในการให้คำปรึกษา และสามารถเข้าถึงได้ 3) การเป็นผู้ประกอบการ (entrepreneurship) ซึ่งหมายถึงความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และความรับผิดชอบในชั้นเรียน และ 4) การทำงานร่วมกัน (collaboration)

นอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงในระดับชั้นเรียน หรือโรงเรียน นักวิชาการ และผู้กำหนดนโยบายจากหลายประเทศ ตระหนักถึงบทบาทครู ในฐานะของผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับสังคม เช่น Rubagiza et al. (2016) ซึ่งมีฐานความเชื่อว่า ปัญหาความขัดแย้งในประเทศ จะทุเลา หรือหมดไปได้ โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือ และครุมีบทบาทในฐานะผู้สร้างความสันติ และความเข้าใจในสังคม โดยมีทักษะในการบ่มเพาะทักษะในการสื่อสาร และการเจรจาต่อรองอย่างสันติ เป็นต้น จากตัวอย่างที่ยกมาข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นถึงอัตลักษณ์พื้นฐานของครู คือการเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงในสังคม ตั้งแต่ระดับโรงเรียน ไปจนถึงระดับประเทศ

อย่างไรก็ตาม การสร้างอัตลักษณ์ครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง อาจไม่สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากมีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลเกื้อหนุน และปัจจัยอีกหลายอย่างส่งผลขัดขวางการเปลี่ยนแปลง จากแนวคิดและประสบการณ์ของกลุ่มกรณีศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยดังกล่าวมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ครูในฐานะผู้นำการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลง

เนื้อหาส่วนก่อนหน้านี้นี้ได้กล่าวถึงอัตลักษณ์ของครูผู้นำฯ ตามความคิด ความเชื่อของอาสาสมัครไปแล้ว ในส่วนสุดท้ายของรายงานฉบับนี้เป็นผลการวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ดังกล่าวให้เกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สามารถส่งผลกระทบต่อทั้งในเชิงบวก และเชิงลบต่อกระบวนการพัฒนาครูผู้นำฯ จากการสัมภาษณ์อาสาสมัครผู้ให้ข้อมูล ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยในระดับความสัมพันธ์กับเครือข่ายเพื่อนครู และครูพี่เลี้ยง (teacher mentor) และปัจจัยทางด้านโครงสร้างและนโยบาย เกี่ยวกับวิชาชีพครู

เพื่อนครู และครูพี่เลี้ยง

เพื่อนครู และครูพี่เลี้ยง มีบทบาทสำคัญในช่วงเริ่มต้นของการเป็นครู และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของครูในการจะอยู่ต่อในสายอาชีพครู บทบาทเพื่อนครู และครูพี่เลี้ยง คือการเป็นต้นแบบ (role model)

ของค่านิยม และพฤติกรรม ให้แก่ครูจบใหม่ อาจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล ได้เล่าให้เราฟังถึงปัญหาสำคัญ ที่เกิดขึ้นในช่วงการฝึกหัดงานว่า สิ่งสำคัญ คือบทบาทของครูพี่เลี้ยง ต้องมีบทบาทของความเป็นครู (mentor) ด้วย แต่ในความจริงนั้น ยังมีครูพี่เลี้ยงจำนวนมาก ที่ไม่ได้ทำหน้าที่ในการเป็นครูให้นิสิตฝึกงาน

“...เก้าสิบเอ็ดเปอร์เซ็นต์จุกๆ ครูพี่เลี้ยง มีส่วนทำให้เขาอยากเป็นครูและไม่อยากเป็นครู ซึ่งตอนประชุมครูพี่เลี้ยงจากโรงเรียนมีประชุมก่อนฝึกงาน เราก็ย้ำสิ่งที่อาจารย์ทำมีผลต่อการทำให้หนุ่มสาวเลือกจะเป็นครูหรือไม่เป็นครู เพราะฉะนั้นครูพี่เลี้ยงเราจะใช้งานน้องชงกาแพ ะไรอย่างนี้ อาจารย์อย่าให้มาทำหน้าที่นี้เด็ดขาด เพราะถ้าอาจารย์ทำ ทำร้ายอาชีพตัวเอง” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล)

นอกจาก ประเด็นเรื่องครูพี่เลี้ยงระหว่างเป็นนักศึกษาครู เมื่อจบการศึกษามาแล้วและได้ทำงานเป็นครูในโรงเรียน การให้กำลังใจกันและการรวมกลุ่มเพื่อเป็นกัลยาณมิตรของเพื่อนครู มีความสำคัญมากในการสร้างความเข้าใจตนเองและเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจของครู เนื่องจาก การได้มีโอกาสบอกเล่า ประสบการณ์ ความสำเร็จ และความยากลำบากในการทำงาน เหมือนเป็นการสะท้อนตัวเอง และการร่วมรับฟังเรื่องราวของเพื่อนครูคนอื่นๆ ล้วนสร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมกันศึกษาและค้นพบวิธีการสอน หรือกระบวนการจัดการเรียนรู้อื่นๆรวมไปถึงการช่วยเยียวยาจิตใจสำหรับเพื่อนครูที่พบเจออุปสรรคในการจัดการเรียนการสอน

โครงสร้างและนโยบายเกี่ยวกับวิชาชีพครู

อาสาสมัครสะท้อนว่า กฎเกณฑ์ต่างๆ ในการประเมินการทำงานของครู ส่งผลให้เกิดความกลัวในการทำงาน และกลัวที่จะเปิดพื้นที่ให้เด็กได้เรียนรู้ เนื่องจากครู และโรงเรียนต้องถูกประเมินด้วยผลการเรียนของเด็ก พี่ก๊วยเล่าให้ฟังถึงความกลัวการถูกประเมินของครู จนทำให้ครูไม่กล้าปล่อยให้เด็กเรียนได้ทดลองเรียนรู้ด้วยตนเองว่า

“เชื่อว่าเด็กเป็นมนุษย์ ที่พัฒนาได้ เด็กมีศักยภาพ เด็กทำได้ อันนี้ก็ยากละ เอาแค่ข้อเดียว เริ่มต้นข้อพื้นฐานที่จะเปิดไปสู่สิ่งแรก ครูก็ไม่เชื่อ ไม่กล้า ต้องเข้ามา dominate ตลอดเวลา หรือรอไม่ได้คือบางอย่างเด็กเพิ่งเริ่มทำ เพิ่งเริ่มทำได้ไม่ตี คุณก็ให้โอกาส เด็กทำไม่ได้ มันไม่ตีอะไรอย่างนี้ เราก็คิดว่ามันมาจากความกลัว แบบกลัวเสียหน้า กลัวคนว่าเขาไม่ดี คนประเมินไม่ผ่าน มันเป็นความกลัวลึกๆ เราคิดว่าอย่างนั้น” (พี่ก๊วย)

อีกส่วนหนึ่งคือการที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ถูกกำหนดด้วยนโยบายของรัฐบาล แม้ว่าเนื้อหาของครู คือการเป็นผู้สร้างคน และสร้างสังคมอยู่แล้ว แต่ด้วยการเป็นครู ถูกครอบโดยการเป็นข้าราชการ และมีกฎ

“บทบาทของครูที่ทำมา สร้างความเปลี่ยนแปลง แต่มันถูกครอบด้วยความคิดของรัฐเยอะเพราะว่าครู เป็นข้าราชการ แต่โดยเนื้อแท้ทำงานครู มันเกิดก่อนคอนเซป พวก ทรานส์ฟอร์มเมทีฟ คือเนื้องาน การสร้าง คน ครูสร้างคน คนสร้างชาติ ประมาณนี้” (ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล)

แน่นอนว่าในการสร้างครูผู้นำนั้น ครูจะต้องมีทักษะและองค์ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการสอนดังนั้นใน กระบวนการผลิตครูในระบบมหาวิทยาลัย จึงเป็นการมุ่งเน้นการสร้างทักษะและให้องค์ความรู้ทางวิชาชีพครู ซึ่งองค์ความรู้นี้ได้ถูกถ่ายทอดโดยคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์โดยทั่วไป โดยเนื้องาน ครูทุกคนมี คุณลักษณะที่เป็น ผู้นำการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลงในตัวตนอยู่แล้ว เนื่องจากบทบาทของครู คือการสร้าง คน ครูจึงมีส่วนสำคัญในการเตรียมเยาวชนให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก แต่พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมทั้งนโยบายที่กำหนดว่าครูต้องสอนอย่างไรเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน อาจส่งผลให้เกิดความกดดัน ความเครียด และความกลัวของครู ซึ่งสุดท้ายแล้วอารมณ์จะส่งผลต่อ พฤติกรรมการสอน

การอบรมครูจากองค์กรกรณีศึกษาหลายๆองค์กร เช่นมูลนิธิสี่อ่าวบ้าน ครูกล้าสอน และ Transformagent มีความเชื่อในเรื่องของการทำความเข้าใจตัวตนภายในของครู ซึ่งผู้อบรมใช้การสะท้อนคิด เพื่อเปิดพื้นที่ให้ครูทำความเข้าใจตัวตนภายใน สำหรับศักยภาพและความกลัวของครู รวมทั้งแลกเปลี่ยนกับ เพื่อนครูคนอื่น ทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่นได้มากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Parker Palmer ที่ว่าเมื่อ ครูเข้าใจอัตลักษณ์ของตนเองแล้ว จะทำให้ครูเข้าใจในตัวนักเรียน และวิชาที่สอน การอบรมในลักษณะนี้ ช่วย เต็มพลังให้ครู ดังนั้นการสร้างครูผู้นำ ควรคำนึงถึงทั้งการสร้างทักษะ และองค์ความรู้เกี่ยวกับการสอน ควบคู่ ไปกับการสร้างพื้นที่ให้ครูได้เข้าใจตัวตนภายใน และเข้าใจผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มากขึ้น

สู่การพัฒนาครูแบบองค์รวม

จากงานวิจัยที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่า ครูผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงสังคมนั้น ไม่ได้เป็นเพียง ครูที่สอนเก่ง รู้เทคนิควิธีการสอนที่แปลกใหม่ หลากหลาย การมีความรู้เพียงเท่านั้นไม่อาจทำงานในการสร้าง การเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากในชีวิตครูล้วนต้องสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆรอบตัว ทั้งที่เป็นตัวบุคคล เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือส่วนที่เป็นนามธรรม เช่น แนวคิด ค่านิยม ความเชื่อ ในสังคม อาจเรียกทั้งหมดรวมกันว่า นิเวศของครู ความเชื่อมโยงของชีวิตครูกับระบบนิเวศที่ครูอาศัยอยู่ย่อมแยกจาก กันไม่ได้ หากเราต้องการพัฒนาครู สร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับบทบาทหน้าที่การทำงานของครู เราไม่อาจ เปลี่ยนแปลงแค่ส่วนใดส่วนหนึ่งแค่อุณหภูมิ แต่เราจำเป็นต้องตระหนักถึงความเป็นองค์รวม นิเวศของครู

เราไม่สามารถลดทอน ความสำคัญของครูให้เหลือเพียงแค่ ผู้ถ่ายทอดความรู้ตามคำสั่งของนโยบาย ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นแล้วว่า คุณลักษณะ หรือ อัตลักษณ์ของครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงมีความซับซ้อน เป็นผลมาจากอิทธิพลร่วมกันของปัจจัยภายใน คือ ตัวตนของครูเอง และสังคมแวดล้อมที่ครูทำงาน แม้ว่าระบบจะส่งผลต่อการพัฒนาครู แต่การพัฒนาครูในระดับตัวตน และภายในจิตใจทำให้ครูตระหนักถึงการให้คุณค่า การสร้างแรงบันดาลใจ หรือการตั้งเป้าหมายในชีวิตของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับชั้นเรียน และสังคมตามมา

การเปิดพื้นที่ให้ครูได้มีโอกาสใคร่ครวญ และตกผลึก จากสิ่งที่ยังค้างค้ำในใจเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ครูได้ย้อนกลับไปพบกับจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการเข้ามาเป็นครู ความหมายของการเป็นครูที่ไปไกลกว่าอาชีพหาเลี้ยงตนเองและครอบครัว ดังนั้น การเข้าใจตนเอง และการเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งรอบตัวจึงเป็นความจำเป็นขั้นแรกในการสร้างการเปลี่ยนแปลง

ความท้อแท้ เหนื่อยล้า หรือสิ้นหวังกับการทำงานเป็นครูในระบบ อาจเกิดมาจากสิ่งที่คาดหวัง สิ่งที่ตั้งใจไม่เป็นไปตามที่คิด วิชาความรู้ทั้งหลายที่ได้เล่าเรียนมาจากคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ ไม่อาจช่วยให้ครูทำงานอย่างประสบความสำเร็จในชั้นเรียน ไม่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน การยึดถือกับวิธีการหรือเทคนิคการสอนวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือ หลักคิดแบบใดแบบหนึ่ง อาจเป็นเครื่องยึดติด ทำให้ไม่สามารถจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้ หรือแม้กระทั่งการยึดติดกับคำชมเชย สรรเสริญ จากผู้ร่วมงาน หรือจากผู้บริหาร อาจเป็นสิ่งกักขังไม่ให้ครูสอนในแบบที่ควรจะเป็น หรือที่เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียน

ดังนั้น สิ่งแรกที่ครูควรทำงานกับมันก่อน คือ ระบบความเชื่อที่เรายึดเอาไว้ ความเป็นตัวตนของเรา การให้คุณค่ากับการทำงานเรา สิ่งสำคัญสำหรับการเป็นครูผู้นำการเรียนรู้และสร้างการเปลี่ยนแปลงสังคม คือ แรงปรารถนาอันแน่วแน่ที่จะจัดการศึกษาที่ดีที่สุดที่เป็นไปได้ให้กับผู้เรียน การทบทวนคุณค่าในการเป็นครู ความชัดเจนในตัวเองกับบทบาทผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง ความมั่นคงต่ออุดมการณ์หลัก จะกลายเป็นแกนให้ครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ยึดถือ และไม่หวั่นไหวกับแรงเสียดทานภายนอก

ระบบและสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญในกระบวนการพัฒนาครูผู้นำ แต่กระบวนการพัฒนาภายในของครูเองก็มีความสำคัญ ตัวครูเองเป็นส่วนหนึ่งของระบบ การมองเห็นว่าเราเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์ทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน วิชาที่สอน เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง หรือแม้แต่สังคมรอบตัว จะทำให้เห็นว่า ตัวครูเองก็มีศักยภาพที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง เมื่อตัวเราเปลี่ยน องค์กรประกอบในระบบที่สัมพันธ์กับเราย่อมเปลี่ยนตาม อาจเกิดแรงสะท้อนกลับมาในบางครั้ง ทำให้เราไขว่เขว และย้อนกลับไปเป็นแบบเดิม แต่ด้วยแกนที่มั่นคง ครูจะสามารถกลับมาทำงานสร้างการเปลี่ยนแปลงต่อไปได้

เมื่อครูรู้จักตัวเองมากขึ้น สามารถเชื่อมโยงตัวเองกับบริบทรอบตัว ย่อมรู้ว่าตนเองเหมาะสมกับวิธีการสอน รูปแบบการสอน หรือเทคนิคการสอนแบบไหน และรู้ว่าตนเองต้องพัฒนาในด้านไหน การเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นคุณลักษณะสำคัญในการเป็นครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง การเลือกโปรแกรมพัฒนาครูที่เหมาะสมกับตนเอง จะช่วยให้ครูได้พัฒนาความสามารถที่เหมาะสม และสอดคล้องต่อการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งในชั้นเรียนของตนเอง และบริบทโรงเรียน

อย่างไรก็ตาม การสร้างการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับตนเอง ชั้นเรียน โรงเรียน หรือ สังคม อาจไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยว หลายครั้งที่ครูที่กำลังทำงานอยู่นั้น มีอุปสรรค ขวากหนาม ชัดขวางไม่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างที่มุ่งมั่นตั้งใจไว้ การมีกลุ่มกัลยาณมิตร ที่ร่วมแบ่งปันประสบการณ์ รับฟัง และเกื้อกูลกันในเส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลง จะช่วยสร้างแรงขับเคลื่อน เสริมพลังความมุ่งมั่น และอุดมการณ์ที่ตนเองยึดถือ การพัฒนาครูแบบองค์รวมจึงควรประกอบด้วยการสร้างเครือข่ายครูผู้นำการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงไปพร้อม ๆ กัน เพื่อสร้างชุมชนครูที่มีแนวคิดเหมือนกัน เคลื่อนไหว และขับเคลื่อน สร้างการเปลี่ยนแปลงสังคมไปด้วยกัน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎพงษ์ กิริติกร (2557). การแสดงปาถกฐาเรื่องกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างพลเมืองยุคใหม่. งานมอบรางวัล “ก้าพล วัชรพล” ประจำปี 2557 มูลนิธิไทยรัฐ ณ ห้องประชุม ชั้น 9 อาคาร 9
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- มูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม). (2560). โรงเรียนวิทยากร, 26 พฤศจิกายน 2560.
<http://makhampom.org/our-work/education-program/>
- ธนา นิลชัยโกวิทย์ และอดิสร จันทรสสุข (2559). ศิลปะการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง : คู่มือกระบวนการจิตตปัญญา. นครปฐม : โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2559). ศธ 5308.2/9132 ประชุมปฏิบัติการครูผู้นำการเปลี่ยนแปลงและครูผู้สอนฯ, 25 ตุลาคม 2559. <http://pd.ipst.ac.th/?p=1920>
- Apple, M. (1987). Will the social context allow a tomorrow for "Tomorrow's Teachers?" *Teachers College Record*, 88(3), 330
- Capital Area School Development Association, A. N. (1997). *Teacher as Change Agent. A View from the Inside. A Report of the Select Seminar on Excellence in Education.*
- Denzin N.K. (1978). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods.* New York: McGraw-Hill.
- Evans, R. (1996). *The Human Side of School Change: Reform, Resistance, and the Real-Life Problems of Innovation.* The Jossey-Bass Education Series.
- Faulkner, J., & Latham, G. (2016). Adventurous lives: Teacher qualities for 21st century learners. *Australian Journal of Teacher Education*, 41(4), 137-150.
- Fullan, M. (1994). *Change Forces: Probing the Depths of Educational Reform.* School Development and the Management of Change Series: 10. Bristol, PA: Falmer Press.
- Fullan, M. G. (2000). The return of large-scale reform. *The Journal of Educational Change*, 1(1), 5–28.
- Fullan, M. G. (2001). *The new meaning of educational change* (3rd ed.). New York, NY: TeachersCollege Press.
- Glaser, B.G., & Strauss, A.L. (1967). *The discovery of grounded theory.* Chicago: Aldine.
- Goodson, I. F. (2001). Social histories of educational change. *Journal of Educational Change*, 2, 45–63.
- Goodson, I. F., & Hargreaves, A. (1996). *Teachers' professional lives.* London and Philadelphia: Falmer Press.

- Ledward, B. C., and D. Hirata. 2011. *An overview of 21st century skills. Summary of 21st Century Skills for Students and Teachers*, by Pacific Policy Research Center. Honolulu: Kamehameha Schools–Research & Evaluation.
- Lukacs, K. (2015). 'For Me, Change is not a Choice': The Lived Experience of a Teacher Change Agent. *American Secondary Education*, 44(1), 38-49.
- Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Palmer, P. J. (2017). *The courage to teach: exploring the inner landscape of a teachers life*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, a Wiley brand.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative evaluation and research methods (3rd ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Rubagiza, Jolly & Umutoni, Jane & Kaleeba, Ali. (2016). Teachers as agents of change: Promoting peacebuilding and social cohesion in schools in Rwanda. *Education as Change*. 20. 10.17159/1947-9417/2016/1533.
- Sheehy, G. (1981). *Path Finders: How to achieve happiness by conquering life's crisis*. London, UK: Sidgwick & Jackson.
- Smyth, J. (2006) 'When students have power': student engagement, student voice, and the possibilities for school reform around 'dropping out' of school, *International Journal of Leadership in Education*, 9:4, 285-298, DOI: 10.1080/13603120600894232
- Stake, R. E. (2000). Case Studies. In N. K. Denzin, Lincoln, Yvonna S. (Ed.), *Handbook of Qualitative Research* second edition (pp. 134-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). The transformational leader. *Training & Development Journal*, 40(7), 27-32.
- Van der Heijden, H. A., Geldens, J. M., Beijaard, D., & Popeijus, H. L. (2015). Characteristics of Teachers as Change Agents. *Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 21(6), 681-699.
- Vandeyar, S. (2017). The Teacher as an Agent of Meaningful Educational Change. *Educational Sciences: Theory And Practice*, 17(2), 373-393.