

เอื้อระบบนิเวศ

• เพื่อ **ครู** เป็นผู้ก่อการ

ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช



เอื้อระบบนิเวศ เพื่อ **ครู** เป็นผู้ก่อการ

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

วิจารณ์ พานิช
เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ.-- กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล, 2565.
162 หน้า.

1. ครู. I. ชื่อเรื่อง.

371.1
ISBN 978-616-8000-41-0

ผู้เขียน

ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช

เจ้าของ

มูลนิธิสยามกัมมาจล

ที่ปรึกษา

ปิยาภรณ์ มัณฑะจิตร

บรรณาธิการ

ชุดิมา ชื่นเจริญ

ออกแบบรูปเล่ม/ปก

วันทนีย์ มณีแดง

ภาพประกอบ/ปก

ณัฐวัตร์ สุพรรณกุล

พิสูจน์อักษร

หทัยรัตน์ ดอกบุญนาคนาค

จัดพิมพ์โดย

มูลนิธิสยามกัมมาจล

19 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจตุจักร

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ 0 2937 9901-7

www.scbfoundation.com

978-616-8000-41-0

สิงหาคม 2565

1,000 เล่ม

บริษัท เอส.อาร์.พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด

250 บาท

ISBN

พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวนพิมพ์

พิมพ์ที่

ราคา



คำนำ

มูลนิธิสยามกัมมาจล

หนังสือ เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ เล่มนี้ เป็นการรวมนันทนาการตีความของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) ที่เขียนโดยศาสตราจารย์ 3 ท่าน คือ Mark Priestley, Gert Biesta, และ Sarah Robinson และเขียนจากผลงานวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change Project (2011 - 2012) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรการศึกษาใหม่ ที่เรียกว่า “Curriculum for Excellence” ของสกอตแลนด์

เนื้อหาในหนังสือประกอบด้วยแนวคิดจากหลักสูตรใหม่ของสกอตแลนด์ ที่มองว่าโรงเรียนและครูเป็นผู้ร่วมสร้าง (Co-creator) หลักสูตร และการสร้างหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ซึ่งบุคคลสำคัญที่สุดในการร่วมกันสร้างหลักสูตรอย่างต่อเนื่องนี้ คือครู พร้อมกันนี้ยังได้อธิบายความหมายของคำว่า “ความเป็นผู้ก่อการของครู” (Teacher Agency) ประกอบด้วยอย่างจากโรงเรียนของสกอตแลนด์ที่ร่วมโครงการวิจัย 3 โรงเรียน คือโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน มัธยมศึกษา 2 โรงเรียน โดยเน้นทำความเข้าใจบริบทหรือสภาพแวดล้อม (ระบบนิเวศ) ที่เอื้อหรือขัดขวางการบ่มเพาะความเป็นผู้ก่อการ พร้อมตีความเชื่อมโยงสู่ขบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย โดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช

ทั้งนี้ สารสำคัญที่หนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach สื่อคือ ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัตสูงยิ่ง การจัดการระบบด้วยกระบวนการทัศน์แบบลดทอนความซับซ้อน และความสัมพันธ์แบบกลไก ด้วยการควบคุมผลอย่างเข้มงวด จะนำไปสู่ความล้มเหลว คือเกิดการลดทอนทั้งคุณภาพผลลัพธ์การศึกษา และลดทอนคุณภาพครู

การทำความเข้าใจระบบที่เอื้อให้เกิดการบ่มเพาะและพัฒนา “ครูผู้ก่อการ” จึงมีความหมายต่อการพัฒนาคุณภาพครูและการศึกษาโดยรวม หนังสือเล่มนี้จึงเหมาะกับนักการศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งมีส่วนในการสร้างระบบนิเวศให้เกิดครูผู้ก่อการขึ้นในโรงเรียน ยิ่งมากยิ่งขึ้น ทำให้เกิดชุมชนของครูผู้ก่อการ ร่วมกันเอาธูระกับคุณภาพของนักเรียนเป็นสำคัญ

สุดท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเอื้อระบบนิเวศเพื่อครูเป็นผู้ก่อการ จะมีส่วนในการเน้นย้ำความสำคัญของการสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนความเป็นผู้ก่อการของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก โดยมีเป้าหมายอันทรงคุณค่าตามที่ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ได้กล่าวไว้ นั่นคือ คุณภาพของพลเมืองไทยในอนาคต ที่เปี่ยมสมรรถนะการเป็น “พลเมืองผู้ก่อการ”

มูลนิธิสยามกัมมาจล



คำนำ ผู้เขียน

ครูผู้ก่อการคือครูที่สั่งสมอุดมการณ์ (Values & Attitude) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสิ่งสมทรัพยากร (Resources) จากการปฏิบัติงาน ที่เป็นการสั่งสมอย่างซับซ้อนหลากหลายด้าน ที่เมื่อถึงจังหวะก็นำไปสู่การตัดสินใจ ลงมือทำ และฟันฝ่าจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย อุดมการณ์ของความเป็นครู

คำนำของหนังสือเล่มนี้สั้นนิดเดียว คือขอให้อ่านบทที่ 1 จะเข้าใจ โดยตลอดว่าหนังสือเล่มนี้ว่าด้วยเรื่องอะไร เขียนเพื่อประโยชน์อะไรต่อ วงการศึกษาไทย

วิจารณ์ พานิช

4 เมษายน 2565



คำนิยม

รองศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย กี่สุขพันธ์

บันทึกชุด “เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ” ที่เขียนโดยศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช นี้ ผมมีความคิดเห็นว่าอาจารย์หมอวิจารณ์ได้ศึกษาทำความเข้าใจ ดีความและเรียบเรียงขึ้นอย่างมีความหมายและความต้องการอย่างลึกซึ้งที่จะนำผลงานวิจัย หลักวิชาการ จากการศึกษาค้นคว้ามาเรียบเรียงเป็นบันทึกเชิงวิเคราะห์เปรียบเทียบ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง กับวงการศึกษาระดับ โดยเฉพาะระดับนโยบาย ให้เกิดแนวคิดนำสู่การพัฒนา ระบบบริหารการศึกษาไทย ไม่ว่าจะเป็นโครงสร้างระบบ วัฒนธรรม การทำงาน การมีส่วนร่วมของครูในฐานะผู้ก่อการเพื่อสร้างพลเมืองคุณภาพ ในอนาคตของคนไทย ให้มีศักยภาพ ความพร้อมที่จะเรียนรู้และนำตนเอง ในการพัฒนาให้ เป็นกำลังสำคัญของประเทศ สภาพการศึกษาไทยที่อาจารย์ หมอวิจารณ์ได้กล่าวถึงว่าเป็นสภาพปัญหาของการศึกษาไทยที่ไม่สามารถ ยกย่องคุณภาพและคุณค่าที่แท้จริงได้นั้น ผมเห็นสอดคล้องเช่นกันว่าเป็น สภาพที่เกิดขึ้นมานานมากกว่าทศวรรษและไม่ได้ได้รับความสนใจในการแก้ปัญหา อย่างต่อเนื่องและจริงจังไม่ว่าจะเป็นระดับนโยบาย หรือระดับปฏิบัติ ทั้งๆ ที่

ทราบดีว่าครูคือปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเรียนรู้ การปรับเจตคติ การสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ผู้เรียน อาจารย์หมอวิจารณ์ได้กล่าวถึงอดีตสู่ปัจจุบันการกำหนดให้ครูเป็นผู้ปฏิบัติตามความต้องการของหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบและตัวชี้วัดที่ส่วนกลางกำหนด รวมทั้งการกำหนดผลงานความก้าวหน้าของครูตามลัทธิบูชาผลงานที่กล่าวถึงในบันทึกนี้ มีส่วนลดทอนคุณค่าความเป็นครูและความเป็นผู้ก่อการของครูอย่างมากทีเดียว ซึ่งอาจารย์หมอวิจารณ์ได้แสดงทรรศนะมุมมองที่มีเหตุและผลได้อย่างดีมากเช่นกัน ความพยายามของอาจารย์หมอวิจารณ์ในการตีความจากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) ออกมาเป็น 10 บันทึก โดยมีการนำเสนออย่างมีระบบต่อเนื่องชัดเจน ทั้งเชิงวิชาการและการนำสู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ปณิธานครู ความเชื่อ ความมุ่งมั่น การหล่อหลอมให้เกิดความเป็นครูผู้ก่อการ โครงสร้าง วัฒนธรรมการทำงาน และระบบที่ลดทอนหรือส่งเสริมความเป็นครูผู้ก่อการในระบบการบริหารจัดการการศึกษาไทย ท่านอาจารย์หมอวิจารณ์ ยังได้กล่าวถึงระบบที่ตลาดต้องได้ผู้ปฏิบัติงานที่ตลาด ซึ่งหากผมจะเปรียบเทียบก็คือการสร้างสถานศึกษาให้เป็นระบบที่ตลาดคือพร้อมเรียนรู้ปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น ยืนยันก็ย่อมต้องการครูที่ตลาด มีความเป็นครูผู้ก่อการที่ดีด้วย

ผมหวังว่าความรู้ หลักการและแนวคิดจากการอ่านบันทึกชุดนี้จะเปิดประตูความคิดของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในหลายมิติไม่ว่าจะเป็นสถาบันการผลิตครู หน่วยงานที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งต้องเลิกคาดหวังให้ครูทำตามบทบาทหรือหลักสูตรที่มีผู้กำหนดให้ แต่ต้องสร้างครูให้เป็นผู้ก่อการ เป็น “ผู้ร่วมสร้างหลักสูตร” (Curriculum Co-creator) และต้องสร้างระบบนิเวศในการปฏิบัติงานของครูให้ครูสามารถสร้างเครือข่ายและใช้ทรัพยากรแวดล้อมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ ครูต้องเรียนรู้อย่างมีความหมายมีอุดมการณ์สู่การ

เปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรียนรู้เพื่อวิทยฐานะ เพื่อให้ครูสามารถสร้างอนาคตความก้าวหน้าของวิชาชีพตนเองได้อย่างมีเหตุผล ที่สำคัญคือต้องไม่ยึดติดกับความคิดแบบเดิมๆ ทำแบบเดิมๆ โดยไม่สนใจระบบนิเวศที่เปลี่ยนแปลงไปตามที่อาจารย์หมอวิจารณ์ได้กรุณาแสดงสรุปเสนอแนะไว้อย่างมีนัยสำคัญในบันทึกนี้แล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.เอกชัย กี่สุขพันธ์)

ประธานคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ (กมว.) ศุภสภา
ที่ปรึกษาคณะกรรมการบริหารสำนักงานรับรองมาตรฐาน
และประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.)

คำนิยม

รองศาสตราจารย์ ประภาภัทร นิยม

หนังสือเล่มนี้ของท่านศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช นับว่าเป็นหนังสือที่เหมาะสมแก่กาลเทศะอย่างยิ่ง นับตั้งแต่บทที่หนึ่งที่ว่าด้วยเรื่องครูเป็น “ผู้ร่วมสร้างหลักสูตร” (Curriculum Co-creator) มิใช่เป็นเพียงผู้ปฏิบัติตามหลักสูตร (Curriculum Implementer) ซึ่งแนวคิดนี้น่าจะเป็นประโยชน์ต่อความพยายามในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยให้เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะ อยู่ในขณะนี้ ดังปรากฏในบทที่ 10 ที่เป็นบทชี้ทางสว่างของหนังสือเล่มนี้

เนื่องจากท่านใช้การตีความจากหนังสือระดับคุณภาพห้าดาวซึ่งเขียนจากผลงานวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change Project (2011 - 2012) เพื่อหนุนการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า Curriculum for Excellence ของสกอตแลนด์ รวมทั้งทิศทางของการเปลี่ยนแปลง ระบบบริหารการศึกษาในประเทศสหราชอาณาจักร จากการเน้นแนวทางการบูชาผลงาน หรือประเมินประสิทธิภาพ (Performativity) มาเป็นการประเมินจากความเป็นผู้สร้างสรรค์หรือความเป็น “ผู้ก่อการ” ของครู (Teacher Agency) ด้วยเหตุผลที่ “การบูชาผลงาน” ทำให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่ไม่เรียนรู้หรือมีระดับการเรียนรู้ต่ำ คือทำลายหรือลดทอนศักยภาพการเป็นตัวของตัวเองและพลังสร้างสรรค์ของครู ที่เกิดจากการมี Fixed Mindset รวมทั้งมีผลลดทอนศักดิ์ศรีครูลงด้วย แต่ในทางกลับกัน นอกจากการ

ใช้พลังครู (ผู้ก่อการ) ไปเพื่อสร้างผลสำเร็จตามหลักสูตรใหม่แล้ว ผลพลอยได้ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือ จะสามารถเปลี่ยนแนวทางการจัดการระบบการศึกษาของประเทศได้ด้วย

สาระสำคัญของหนังสือเล่มนี้เป็นการเสนอมุมมองของการให้ความหมายใหม่ต่อเรื่อง “ครู” ซึ่งทำให้เปลี่ยนมุมมองไปจากเดิม ทั้งวิธีคิด อุดมการณ์ พฤติกรรม ความสัมพันธ์และท่าทีต่อผู้ร่วมงาน ตลอดจนการดำเนินการในการจัดการศึกษาให้แตกต่างไปโดยสิ้นเชิง ดังเช่น ความหมายของคำว่า “ผู้ก่อการ” ต้องเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมในสถานการณ์ที่ซับซ้อนท่ามกลางปฏิสัมพันธ์ทางสังคม หรือมีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบ “เปลี่ยนใหญ่” ด้วยการมีจินตนาการสู่ออนาคตเชิงระบบ และมีบทบาทสร้างวัฒนธรรมแบบ “ปฏิสัมพันธ์แนวราบ” ขึ้นได้ ทั้งนี้มาจากการสังสมคุณสมบัติภายในของมนุษย์ ได้แก่ เจตคติ (Attitude) และคุณค่า (Values) รวมทั้งความเชี่ยวชาญภายนอก ได้แก่ ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และทรัพยากรอื่นๆ (Resources) มีกระบวนการทัศน์เชิงนวัตกรรมและตั้งคำถาม จึงมีความพร้อมและความกล้าที่จะไม่นิ่งดูดาย กล้าตัดสินใจกับสถานการณ์ตรงหน้า ทั้งนี้มีประเด็นนำสังเกตคือ คุณสมบัติดังกล่าวมิได้มาจากศักยภาพของความเป็นครูแต่อย่างเดียว หากแต่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ร่วมกับคนในวิชาชีพอื่นอยู่เสมอ จึงจะมองเห็นถึง “การบริหารดุลยภาพที่ซับซ้อน” ได้เป็นอย่างดี

ความคาดหวังต่อศักยภาพ หรือขีดความสามารถของ “ครูผู้ก่อการ” เช่นนี้ ก็เพื่อให้เป็นผู้พัฒนาและจัดการบริหาร “หลักสูตรฐานคุณค่า” แทนที่หลักสูตรฐานสาระ เพื่อเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนที่แตกต่างไปจากเดิม ดังนั้นเป้าหมาย บริบทหรือเงื่อนไขใหม่ที่มาจากแนวคิดสำคัญของหลักสูตรดังกล่าว จึงเป็นอีกด้านหนึ่งของเหรียญเดียวกันกับการเป็นครูผู้ก่อการ ในที่นี้ท่านอาจารย์หมอได้หยิบยกตัวอย่างของครูจากโรงเรียนต่างๆ เพื่อเป็น

ภาพสะท้อนให้เห็นถึงความใฝ่ฝัน การสั่งสมคุณสมบัติจากประสบการณ์ที่หลากหลาย ตลอดจนอุดมการณ์ของความเป็นครู มาสู่การเห็นโอกาสของหลักสูตรฐานคุณค่าที่จะพัฒนาทั้งของครูเองและนักเรียนไปพร้อมๆ กัน

ในบทที่ 4 - 5 - 6 เป็นการนำเสนอคุณสมบัติและองค์ประกอบที่สำคัญสำหรับครูผู้ก่อการ เช่น ความเชื่อหรือการให้ความหมายในเชิงคุณค่า ต่อเรื่องต่างๆ ได้แก่ เรื่องเด็กและผู้เยาว์ บทบาทเชิงอุดมการณ์ของครู เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ของการศึกษา ทิศทางวัฒนธรรม ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่สานกันเป็นเครือข่ายและมีประสบการณ์ชีวิตในวัยเยาว์ที่มีพลัง รวมทั้ง กระบวนการเสริมพลังครูต่างๆ เช่น การใช้การสะท้อนกลับการเรียนรู้ (Reflective Learning) การวิจัยชั้นเรียน (Classroom Research) และ การเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

ส่วนบทที่ 7 สะท้อนแบบเตือนสติ ให้ระวังความย้อนแย้งระหว่างการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นความเป็นเลิศทางการเรียนรู้ กับนโยบายตามลัทธิบูชาผลงาน ในการประเมินโรงเรียนหรือครู ซึ่งก่อให้เกิดการพลาดเป้าหมายและคุณค่าที่แท้ของการศึกษา ที่ยิ่งใหญ่มากกว่าผลงานตามตัวชี้วัด และมีผลกระทบต่อการลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครู ซึ่งประเด็นนี้จะต่อเนื่องไปยังบทที่ 8 - 9 ที่ให้ความหมายกับระบบการศึกษาว่า ต้องเป็นระบบที่ฉลาด (Intelligent System) เพื่อเหนี่ยวนำให้เกิดคนทำงานที่ฉลาดหรือเป็นผู้ก่อการนั่นเอง (Intelligent Worker or Agentic Worker) คือเน้นว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศในการทำงาน (Cultural and Structural Dimensions) จะเป็นส่วนเอื้อต่อการพัฒนาครูผู้ก่อการให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่างๆ ได้ มิใช่เพียงการพัฒนาเฉพาะตัวครูโดยไม่คำนึงถึงวัฒนธรรมและระบบการทำงาน เพราะยังมีประเด็นความลึกซึ้งต่างๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องระหว่างความเป็นผู้ก่อการซึ่งแตกต่างจากความเป็นตัวของตัวเองอย่างค้ำคืบ ทั้งนี้การมี

ระบบการศึกษาที่ฉลาดหรือเรียนรู้ จะเปิดโอกาสสร้างความเป็นผู้ก่อการของครูได้สุดท้ายจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในระดับคุณค่า คือการสร้างพลเมืองในอนาคตที่เป็นคนเต็มคน

ด้วยการสดับตรับฟังแง่มุม การให้ความหมายใหม่ๆ ในเรื่องเดิมๆ คือครูและการจัดการศึกษา ดังที่ท่านอาจารย์หมอวิจารณ์ช่วยรวบรวมและเรียบเรียงมานำเสนอในหนังสือเล่มนี้ นับว่าเป็นมงคลแก่ผู้อ่านในการยกระดับความคิด จิตใจ ให้สามารถเข้าถึงสาระองค์ประกอบในเชิงระบบและคุณค่าภายใน ของทั้งบุคคล องค์กร และนโยบายที่สำคัญต่างๆ ตลอดจนวิธีการเปรียบเทียบเชื่อมโยงให้เห็น ความเป็นเหตุปัจจัยของกันและกัน จนสามารถพลิกมุมมองให้เห็นเป้าหมายสูงสุดของการจัด “ระบบนิเวศการศึกษาที่ฉลาด” ตลอดจนการพัฒนา “ครูเป็นผู้ก่อการ” ให้สอดคล้องส่งเสริมกัน โดยใช้โจทย์คือ “หลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ” มาเป็นเงื่อนไขของการสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ เท่ากับเป็นการเปิดภาพรวมที่สมบูรณ์ และเห็นแผนที่เส้นทางเดินได้ชัดเจน เช่นนี้แล้ว เราท่านทั้งหลายจะไม่ลองจินตนาการถึงการศึกษไทยที่เป็นเลิศกันบ้างหรือ

รองศาสตราจารย์ประกายภัทร นิยม

อธิการบดี สถาบันอาศรมศิลป์

17 มิถุนายน 2565

คำนิยม

อนุชาติ พวงสำลี

รู้สึกขอบพระคุณและเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้รับโอกาสเขียนคำนิยมหนังสือ เออีระบบนิเวศ เพื่อครูผู้ก่อการ โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ซึ่งเป็นการแปลแบบตีความจากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach แต่งโดย Mark Priestley, Gert Biesta and Sara Robinson (2015)

หนังสือเล่มนี้ถือเป็นงานทางวิชาการที่ทรงพลังมากสำหรับวงการศึกษ และการเรียนรู้ เพราะนอกจากความท้าทายต่อแนวคิดการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้น Productivity หรือ “ผลลัพธ์” ตามแนวทางของ Outcome-based Curriculum ที่ลดทอนความซับซ้อนและพลวัตทางการศึกษาลงอย่างมาก อันส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่ถดถอยไม่ทันกาล ไปสู่การชี้ประเด็นสำคัญเพื่อการเปลี่ยนผ่านระบบการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบนิเวศทางการเรียนรู้ที่มี “ครู” เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Teacher Agency) ซึ่งหนังสือเล่มนี้ใช้คำว่า “ครูผู้ก่อการ” นั่นเอง

เมื่อได้อ่านทุกๆ บทอย่างละเอียดถี่ถ้วน ก็จะเห็นถึงหลักการและแนวคิดสำคัญที่เราสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการขับเคลื่อนการศึกษาและการเรียนรู้ในบ้านเราอย่างมากมายทีเดียว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการ “สร้างและพัฒนาครู” ให้เป็น “ผู้ก่อการ” ได้อย่างแท้จริง อยากเชิญชวนนักการศึกษา

และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้อ่านพินิจพิจารณาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเพื่อนำมาเป็นฐานคิดหรือหลักการสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาในบ้านเราเพื่อไม่ให้หลงทิศผิดทางไปมากกว่านี้

อนึ่ง จากประสบการณ์ทำงานร่วมกับเครือข่าย “ก่อการครู” ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงมาโดยตลอดระยะเวลากว่า 5 ปีที่ผ่านมา มี “ข้อค้นพบ” หรือ “เรื่องเล่าเชิงประสบการณ์” ที่ขอถือโอกาสนำมาแลกเปลี่ยนและบันทึกไว้ร่วมกับหนังสือเล่มนี้บางประการ ดังนี้

ประการแรก ในมุมมองของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น เราพบว่า “การอบรม” แบบเป็นครั้งคราวนั้นมักไม่ค่อยจะได้ผลและสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงสักเท่าไร นอกจากจะเป็นหลุมพรางพาทันจมอยู่กับประเด็นทางเทคนิคและการบอกต่อๆ คำใหญ่ๆ ที่มักขาดการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ไปให้ถึง “รากความคิด” ที่มาของการขับเคลื่อนเปลี่ยนแปลง การอบรมแบบนี้จึงขาดพลังสร้างสรรค์และพาคุณครูนำไปประยุกต์ต่อยอดได้ในบริบทของตนเอง และนอกจากนี้ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษานั้น ต้องเป็นเรื่องระยะยาวและทำอย่างต่อเนื่อง ต้องสร้างเครื่องมือและกลไกหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC) เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ สอดคล้องกับวัฒนธรรมของหน่วยงาน และสามารถเชื่อมประสานลงไปในวิถีปฏิบัติอย่างแท้จริงและยั่งยืน

ประการที่สอง ในบริบทของการศึกษาไทย ดังที่เราทราบกันดีว่าถูกขับเคลื่อนด้วยวิถีราชการและการทำงานแบบรวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้การทำงานของครูขาดอิสระและเต็มไปด้วยภาระอื่นๆ ที่ดึงเวลาของครูออกจากห้องเรียนอย่างมาก ด้วยสภาพปัญหาที่ถกขึ้นมาเป็นระยะเวลายาวนาน ทำให้พลังสร้างสรรค์ของครูถูกกดทอนลงอย่างมาก ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมาก ด้วยเหตุปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ เราจะพบว่า เครื่องมือที่ทรงพลังที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาคือ การ “พาครูกลับบ้าน” หมายความว่าเราจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักว่า ครูก็คือมนุษย์คนหนึ่ง ที่สามารถมีทุกข์มีสุข มีปัญหาชีวิตและใจหทัยต่างๆ ที่จะต้องได้รับการดูแลเช่นเดียวกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่นๆ เช่นกัน

สิ่งที่ “ก่อการครู” ให้คุณค่าและความสำคัญอย่างมากในการทำงานพัฒนาครูเป็นอันดับต้นๆ คือ การนำพาคุณครูกลับมาเชื่อมโยงกับคุณค่าในตัวเองและพัฒนาการเติบโตด้านในของคนเป็นครู ความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพครู เราพบว่าหากคุณครูสามารถกลับมาเชื่อมโยงการทำหน้าที่ของตนเองกับระบบคุณค่าที่ตนเองเชื่อถือ เชื่อมโยงกับอุดมการณ์ที่แท้จริงของวิชาชีพได้ (Grounding) การเชื่อมโยงในมิติความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้เรียน จะถูกตีความด้วยแว่นขยายตัวใหม่ ที่มีความเข้าอกเข้าใจตนเองและผู้อื่นมากขึ้น ความทุกข์กับระบบจะน้อยลง ความสุขในห้องเรียนจะเพิ่มมากขึ้นและแน่นอน เหล่านี้จะส่งผลสำคัญและเป็นประตูปานแรกๆ ที่จะพัฒนาครูในมิติอื่นๆ ต่อไปในระยะยาว

ประการที่สาม ด้วยบริบทของการจัดการศึกษามีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก และที่สำคัญคือ วิธีการและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนหรือคนรุ่นใหม่ก็เปลี่ยนไปอย่างมากด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้น โจทย์ของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงควรมีความหลากหลาย ประยุกต์ศาสตร์และศิลป์จากหลากหลายสาขา พร้อมกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทักษะการสอนของครูจึงมิใช่เพียงแค่ทักษะที่ต้องอาศัยความรู้ที่ลุ่มลึกในศาสตร์ของตนเท่านั้น แต่ต้องเป็นทักษะที่สามารถเชื่อมโยง ประยุกต์ กับวิธีการและหลักคิดอันหลากหลาย (ในหลักสูตรของก่อการครูเราเชื่อมโยงกับศาสตร์การละคร ศิลปะ

แขนงต่างๆ การสื่อสาร การออกแบบบอร์ดเกม การฟัง การโค้ช การคิดเชิงระบบ การถ่ายทอดเป็นภาพ เป็นต้น) นอกจากนี้ หัวใจสำคัญของการทำหน้าที่ในการนำพาผู้เรียนนั้นจะต้องก้าวข้ามจากทักษะการถ่ายทอด ไปสู่ทักษะการตั้งคำถาม และปลดปล่อยพลังสร้างสรรค์ของผู้เรียนให้มากที่สุด เหล่านี้ล้วนเป็นสมรรถนะและความสามารถที่ต้องเปลี่ยนไปของครู

ประการสุดท้าย สิ่งที่ทำทลายการเปลี่ยนแปลงการศึกษาที่สำคัญมากอีกประการหนึ่งคือ ด้วยความยาวนานของการจัดการที่สืบทอดกันมา ทำให้ระบบคิดและความเชื่อต่างๆ ที่เป็นสมมติฐานเดิมที่อาจเหมาะสมกับยุคสมัย อาจต้องได้รับการทบทวนปรับเปลี่ยนด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่อาจต้องลดทอนระบบอำนาจและสร้างให้มีลักษณะของความสัมพันธ์ในแนวนอนมากยิ่งขึ้น การอบรมสั่งสอนและรับฟังในอดีตและปัจจุบันอาจแตกต่างกัน การสร้างวินัยเชิงบวกกับการบังคับลงโทษและอื่นๆ อีกมากมาย เหล่านี้ล้วนเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาให้เกิดนิเวศการเรียนรู้ที่ดีทั้งสิ้น

ท้ายนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือแปลแบบตีความเล่มนี้ จะมีใช้เป็นเพียงอาหารทางปัญญาเท่านั้น แต่จะเป็นรากฐานและวิธีคิดอันสำคัญที่จะช่วยเป็นแสงสว่างนำทางให้เราพัฒนาขับเคลื่อนระบบการศึกษาและการเรียนรู้ของไทยเราให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างถูกทิศทางเสียที

อนุชาติ พวงสำลี

2 มิถุนายน พ.ศ. 2565

สารบัญ

1	ปณิธานสู่ระบบการศึกษา แห่งศตวรรษที่ 21 ของไทย	19
2	ครูผู้ก่อการคือใคร เกิดขึ้นได้อย่างไร	27
3	ความเป็นครูผู้ก่อการ กับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร	41
4	ความเชื่อและปณิธานความมุ่งมั่นของครู	57
5	คลังคำและวาทกรรมของครู	71
6	คุณค่าของปฏิสัมพันธ์	91
7	ลัทธิบูชาผลงาน	107
8	การหล่อหลอมความเป็นผู้ก่อการ โดยดำเนินการที่ปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และโครงสร้าง	121
9	เกื้อกูลความเป็นผู้ก่อการของครู	137
10	โยงสู่บริบทการศึกษาไทย	151





ปณิธานสู่ระบบการศึกษา แห่งศตวรรษที่ 21 ของไทย

**“ระบบนิเวศ หรือสภาพแวดล้อม ในการทำงานของคุณ
มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นตัวของตัวเอง
ของคุณ แนวความคิดหรือกระบวนการ Performativity
ที่วงการศึกษารับถ่ายทอดมาจากวงการธุรกิจ
เป็นตัวการที่สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อม
ในการทำงานของคุณ ที่ปิดกั้นความเป็นตัวของตัวเอง
มีผลลดทอนความริเริ่มสร้างสรรค์”**

บันทึกชุด เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ ตีความจากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) ที่เขียนโดยศาสตราจารย์ 3 ท่าน คือ Mark Priestley, Gert Biesta, และ Sarah Robinson โดยสองท่านแรกทำงานในมหาวิทยาลัยสเตอร์ลิง ในสกอตแลนด์ ท่านที่สามอยู่ที่ Aarhus University เดนมาร์ก เป็นหนังสือที่ผู้อ่านประเมินระดับคุณภาพ 5 ดาว และเขียนจากผลงานวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change Project (2011 - 2012) ที่ดำเนินการโดยทีมงานของ University of Stirling, Scotland ร่วมกับ Scottish Local Authority ได้รับทุนวิจัยจาก UK Economic and Social Research Council เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า “Curriculum for Excellence” ของสกอตแลนด์

ผมอ่านหนังสือเล่มนี้แล้ว ปึงว่าเป็นความรู้ที่เหมาะสมแก่ยุคสมัยของการพัฒนาระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันอย่างยิ่ง จึงเขียนบันทึกชุดนี้โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อหนุนการประยุกต์ใช้ **หลักสูตรฐานสมรรถนะ** ที่กำลังพัฒนาอยู่ในขณะนี้

หนังสือ Teacher Agency บอกชัดเจนว่า ในอดีตประมาณยี่สิบปีที่ผ่านมา ระบบการศึกษาของสหราชอาณาจักรรวมทั้งของสกอตแลนด์เดินผิดทางในเรื่องท่าทีหรือความคาดหวังต่อครู หรือบทบาทของครู มีผลให้คุณภาพการศึกษาถูกลดทอน เพราะไปหลงใช้ระบบการจัดการระบบการศึกษาตามแนวทางของระบบธุรกิจแนว Neo-liberal ที่บูชาผลงาน (Performance) ที่เขาเรียกว่า Performativity ที่นำไปสู่วิธีการจัดการที่เน้นพลังของการจัดการผลงานผ่านการประเมินผลลัพธ์ เน้นการจัดการเพื่อใช้พลังของมิติความเป็นมนุษย์ของครู ที่เวลานี้พบว่า เป็นแนวทางที่ผิด คือมีผลลดทอนคุณภาพของการศึกษาและลดทอนคุณภาพครู ผ่านการลดทอนความมั่นใจในตัวเองและความเป็นตัวของตัวเองของครู

หลักสูตรใหม่ของ สก๊อตแลนด์ ที่เรียกว่า “Curriculum for Excellence” ระบุชัดเจนว่า มุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมองว่าโรงเรียนและครูเป็นผู้ร่วมสร้าง (Co-creator) หลักสูตร โปรดสังเกตว่า หลักสูตรใหม่ของเขา เปลี่ยนมุมมองต่อครูและโรงเรียน จากผู้ปฏิบัติตามหลักสูตร (Curriculum Implementer) มาเป็นผู้ร่วมสร้างหลักสูตร (Curriculum Co-creator) และเขามองว่าการสร้างหลักสูตรเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ต้องพัฒนาเรื่อยไปไม่รู้จบ และบุคคลสำคัญที่สุดในการร่วมกันสร้างหลักสูตรอย่างต่อเนื่องนี้ คือครู

ผมขอเพิ่มเติมว่า ครูคือพลังสำคัญที่สุด ที่จะทำให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่เรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และระบบการบริหารการศึกษาไทยตามแนวทางปัจจุบัน ก็เดินตามแนวทาง Performativity เหมือนของสหราชอาณาจักรที่เขา กำลังพยายามเปลี่ยน แนวทางที่ไทยเรากำลังใช้อยู่นี้ มีผลทำให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่ไม่เรียนรู้ หรือมีระดับการเรียนรู้ต่ำ และทำลายหรือลดทอนศักยภาพการเป็นตัวของตัวเอง และพลังสร้างสรรค์ของครู รวมทั้งมีผลลดทอนศักดิ์ศรีครู

อธิบายจากการตีความในมิติที่ลึกยิ่งขึ้นได้ว่าการบริหารระบบการศึกษาแบบเน้นผลงาน (Performativity) ตกขอบ มีผลสร้าง Fixed Mindset ให้แก่ครูและบุคลากรการศึกษา ชักนำให้ผู้ปฏิบัติงานมุ่งผลงานระยะสั้นที่หน่วยเหนือกำหนดอย่างตายตัว ไม่เอาใจใส่มิติเชิงอนาคต ที่เน้นการพัฒนา ไม่สนใจทำหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งขับเคลื่อนด้วย Growth Mindset สรุปได้ว่าการบริหารระบบการศึกษาแบบเน้นผลงาน (Performativity) ตกขอบ อย่างที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน หล่อหลอมให้ครูและบุคลากรการศึกษาสมารถ Fixed Mindset

ภายใต้ความเชื่อใหม่ว่า ครูต้องทำหน้าที่เชิงสร้างสรรค์ นี้ ต้องหาทางฟื้นความมั่นใจในตัวเองของครู ให้ครูเป็นผู้ก่อการ หรือผู้กระทำการ ที่เขาเรียกว่า Agency ครูที่มีพฤติกรรมริเริ่มดำเนินการในหน้าที่ของตนเรียกว่า Agentic Teacher จึงเกิดโครงการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจว่า ความเป็นตัวของตัวเองของครู (Teacher Agency) มาจากไหน มีทางหนุนหรือเอื้อให้เกิดและยกระดับหรือพัฒนาขึ้นได้อย่างไร หรือมองมกลับ ปัจจัยอะไรที่ดับหรือลดทอนความเป็นตัวของตัวเองของครู จากผลงานวิจัย นำสู่การเขียนหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach ที่ชี้ให้เห็นมิติที่ลึกของการหนุนให้เกิดพลังครู เพื่อเป็นผู้ร่วมสร้างหลักสูตร และร่วมสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพสูง

ข้อค้นพบสำคัญยิ่งคือข้อรองของหนังสือ “An Ecological Approach” ซึ่งหมายความว่า ระบบนิเวศ หรือสภาพแวดล้อม ในการทำงานของครู มีส่วนสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นตัวของตัวเองของครู แนวความคิด หรือ กระบวนทัศน์ Performativity ที่วงการศึกษารับถ่ายทอดมาจากวงการธุรกิจ เป็นตัวการที่สร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ที่ปิดกั้นความเป็นตัวของตัวเอง มีผลลดทอนความริเริ่มสร้างสรรค์ นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานตามวิธีการที่มีการกำหนดตายตัว เพื่อให้สอดคล้องกับกลไกการประเมินผลลัพธ์ที่กำหนดโดยหน่วยเหนืออย่างตายตัว มีผลต่อเนื่องให้ครูปฏิบัติตามข้อกำหนดโดยไม่ได้คิด นานๆ เข้าครูก็เคยชินกับการทำงานตามแบบแผนที่หน่วยเหนือกำหนดให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานตามรูปแบบตายตัว ไม่มีความคิดริเริ่มที่จะใช้การเรียนรู้จากการทำงานเพื่อพัฒนางานของตนเป็นวัฒนธรรมการทำงานตามสูตรสำเร็จ เพื่อการประเมินผลการปฏิบัติตามสูตรสำเร็จนั้น ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงานสร้างสรรค์ ที่ออกนอกกรอบ

เพื่อกับลัทธิบริหารการศึกษาแบบ Performativity เป็นตัวลดทอนความเป็นตัวของตัวเองและความสร้างสรรค์ของครู ที่หลักสูตรใหม่ คือ “Curriculum for Excellence” ต้องการแก้ไข เพื่อใช้พลังครูในการสร้างผลสำเร็จตามหลักสูตรใหม่นี้ และงานวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change Project (2011 - 2012) รวมทั้งหนังสือเล่มนี้ มุ่งให้ความเข้าใจเชิงลึกถึงที่มาที่ไปของความเป็นตัวของตัวเอง หรือการเป็นผู้ก่อการของครู สำหรับนำความเข้าใจนี้ มาใช้เปลี่ยนแนวทางการจัดการระบบการศึกษาของประเทศ

ย้ำว่า ข้อค้นพบคือ ความเป็นตัวของตัวเอง หรือการเป็นผู้ก่อการของครูนั้น ไม่ใช่ขึ้นกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถของครูล้วนๆ แต่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของตัวครูกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผล 3 ชั้นต่อความเป็นผู้ลงมือก่อการของครู คือ (1) การสั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของครู (2) การตัดสินใจลงมือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของครู ณ จุดของการดำเนินการ และ (3) การมองหรือคาดการณ์ไปในอนาคตของครู

กล่าวใหม่ว่า ปฏิบัติการในฐานะการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการของครู ไม่ได้ขึ้นกับตัวครูที่เป็นปัจเจกบุคคลเท่านั้น ยังขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างครูด้วยกัน และระหว่างครูกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในระบบการศึกษา และในสังคมวงกว้างด้วย

กล่าวอีกที ว่าพฤติกรรมของครูที่มุ่งหวัง ไม่ได้เกิดขึ้นในสภาพตรงไปตรงมา ไม่ได้เป็นสมการชั้นเดียว แต่เป็นสภาพที่ซับซ้อน มีหลายเหตุปัจจัยมาประกอบกัน พฤติกรรมของครู ขึ้นกับบริบทที่ซับซ้อนและจำเพาะสำหรับแต่ละกรณี หนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach มุ่งคลี่ภาพความซับซ้อนนั้นออกมาเสนอให้เข้าใจง่าย และผมตีความนำมาเสนอในบล็อกชุดเอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ เพื่อเสนอต่อวงการการศึกษาไทย

“ปฏิบัติการในฐานะการเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการของครู ไม่ได้ขึ้นกับตัวครูที่เป็นปัจเจกบุคคลเท่านั้น ยังขึ้นกับปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างครูด้วยกัน และระหว่างครูกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ในระบบการศึกษา และในสังคมวงกว้างด้วย”

ว่าน่าจะมีแนวทางส่งเสริมให้ครูไทยมีพลัง และใช้พลังนั้นในการขับเคลื่อน
คุณภาพการศึกษาไทย ผ่านหลักสูตรฐานสมรรถนะได้อย่างไร

เป้าหมายสำคัญอีกประการหนึ่งคือ เพื่อเป็นแนวร่วมในการยกระดับ
ศักดิ์ศรีวิชาชีพครู ผ่านการส่งเสริมให้ครูร่วมกันทำงานในมิติของการริเริ่ม
สร้างสรรค์ เป็นผู้ร่วมสร้างมิติใหม่ๆ ให้แก่ระบบการศึกษาไทยอย่างต่อเนื่อง
ผ่านหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ผมหวังให้บัณฑิตชุด เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ มีส่วน
ยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยในภาพรวมผ่านแนวความคิดหรือกระบวนทัศน์
ว่าคนในวงการศึกษา องค์กรของระบบการศึกษา และกลไกต่างๆในระบบ
การศึกษา ต้องเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง (Growth Mindset)
ผ่านปฏิสัมพันธ์ภายในระบบ (การศึกษา) และปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆ หรือ
เหตุปัจจัยภายนอก







**ครูผู้ก่อการคือใคร
เกิดขึ้นได้อย่างไร**

**“ครูผู้ก่อการคือครูที่สั่งสมอุดมการณ์
(Values & Attitude) ความรู้ (Knowledge)
ทักษะ (Skills) และสั่งสมทรัพยากร (Resources)
จากการปฏิบัติงาน ที่เป็นการสั่งสมอย่างซับซ้อน
หลากหลายด้าน ที่เมื่อถึงจังหวะก็นำไปสู่
การตัดสินใจลงมือทำ และฟันฝ่าจนบรรลุความสำเร็จ
ตามเป้าหมายอุดมการณ์ของความเป็นครู”**

บันทึกชุด เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 2 นี้ ดีความจากบทที่ 1 Understanding Teacher Agency เป็นบทที่ว่าด้วยการทำความเข้าใจความหมายของคำว่า “ความเป็นผู้ก่อการของครู” (Teacher Agency)

หนังสือบอกว่า เรามักเข้าใจผิด ว่าความเป็นผู้ก่อการ (Agency) เป็นคุณสมบัติภายในตัวคน แต่ในความเป็นจริง และเป็นจุดเน้นของหนังสือเล่มนี้ ความเป็นผู้ก่อการ เป็นเรื่องของพฤติกรรมหรือการกระทำ โดยได้เสนอการทบทวนวรรณกรรมวิชาการเรื่องความหมายของคำว่า Agency ลงรายละเอียดมากมาย สรุปโดยย่อได้ว่า คำนี้มี ความหมายได้ 3 นัย คือ (1) ด้านเป็นตัวแปร (Variable) (2) ด้านเป็นขีดความสามารถ (Capacity) และ (3) ด้านเป็นปรากฏการณ์ (Phenomenon) หนังสือเล่มนี้เน้นนัยที่ 3 คือ “ความเป็นผู้ก่อการที่ผุดบังเกิด” (Emergent Phenomenon) ขึ้นในสถานการณ์ที่ซับซ้อนจากการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มคน ณ ปัจจุบันขณะนั้น ในท่ามกลางบริบทที่จำเพาะนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้น

ความเป็นผู้ก่อการของบุคคลหรือกลุ่มคนจึงเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ของ 2 องค์ประกอบ คือ คุณสมบัติหรือขีดความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มคน กับ บริบทที่เอื้อหรือขัดขวางการก่อการ และปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือมองว่า ความเป็นผู้ก่อการค่อยๆ ก่อตัว หรือบ่มเพาะ ขึ้นโดยใช้เวลา เมื่อถึงจังหวะเหมาะจึงแสดงผลออกมา

หนังสือเล่มนี้ เน้นทำความเข้าใจบริบทหรือสภาพแวดล้อม (ระบบนิเวศ) ที่เอื้อหรือขัดขวางการบ่มเพาะความเป็นผู้ก่อการของบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งในที่นี้คือครู และพบว่าระบบการศึกษา หรือแนวทางบริหารระบบการศึกษา มีส่วนสำคัญยิ่งต่อการบ่มเพาะความเป็นผู้ประกอบการของครู โดยแนวทางที่ขัดขวางคือแนวทางบริหารการศึกษาแบบเน้นผลประกอบการ (Performativity) เป็นเป้าหมายหลัก

ผมจึงสรุปแบบตีความเองว่า ครูผู้ก่อการคือครูที่สั่งสมอุดมการณ์ (Values & Attitude) ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และสั่งสมทรัพยากร (Resources) จากการปฏิบัติงาน ที่เป็นการสั่งสมอย่างซับซ้อนหลากหลายด้าน ที่เมื่อถึงจังหวะก็นำไปสู่การตัดสินใจ ลงมือทำ และฟันฝ่าจนบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายอุดมการณ์ของความเป็นครู ซึ่งเมื่อพิจารณาถี่ๆ นี่คือเป้าหมายของการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development) นั่นเอง โดยประเด็นสำคัญอยู่ที่ความเป็นนักสู้ ลงมือทำ และเพียรพยายามฟันฝ่า จนบรรลุความสำเร็จ โดยที่ไม่ใช่เป็นกิจกรรมของครูคนเดียว แต่เป็นการรวมตัวกันผ่าน ภูมิสัมพันธ์ทางสังคม หรือภูมิสัมพันธ์ทางวิชาชีพ

ความหมายของ “การพัฒนาวิชาชีพครู” ที่เราใช้กันอยู่ จึงตื่นเกินไป บันทึกลงเอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ จะช่วยให้วงการการศึกษาไทย นิยามความหมายเสียใหม่ ให้ทรงคุณค่าและทรงพลังยิ่งขึ้น

แนวความคิดเกี่ยวกับคำว่า Agency (ความเป็นผู้ออกการ)

มีการตีความเพื่อทำความเข้าใจคำว่า Agency (ความเป็นผู้ออกการ) จากมุมมองหลากหลายศาสตร์ (สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐศาสตร์ และ มานุษยวิทยา) มาเป็นเวลากว่า 30 ปี รวมทั้งมีการให้มุมมองจากกระบวนทัศน์ทางสังคมหลากหลายแบบ (Postmodern, Poststructural, Sociocultural, Identity, Life-course Perspective) ในลักษณะของการโต้แย้งกันเพื่อทำความเข้าใจหลักการหรือแนวความคิดที่มองได้หลายมุม หลายมิติ ซึ่งผมคิดว่าไม่มีความจำเป็นที่เราจะทำความเข้าใจลึกลงไปเชิงทฤษฎีขนาดนั้น

ข้อโต้แย้งที่น่าสนใจ และควรนำมาเสนอในที่นี้คือ ข้อถกเถียงเรื่อง อิทธิพลเชิงโครงสร้าง กับอิทธิพลของบริบทจำเพาะหรือเฉพาะกรณี ต่อความเป็นผู้ออกการ (Structure - Agency Debate) เป็นข้อถกเถียงที่ทำให้เราเข้าใจว่า ความเป็นผู้ออกการนั้น ขึ้นกับทั้งอิทธิพลของระบบใหญ่ (Macro) และอิทธิพลของปัจจัยเฉพาะกรณี (Micro)

กล่าวใหม่ให้เข้าใจง่ายขึ้นได้ว่า ความเป็นผู้ออกการ ถูกกำหนดจากอิทธิพลของปัจจัยที่กำหนดลงมาจากหน่วยเหนือ (Top-down) และจากอิทธิพลของปัจจัยที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลระดับปฏิบัติการร่วมกันกำหนดเอง (Bottom-up) ปัจจัยที่ซับซ้อนแนว Top-down และ Bottom-up มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อนและเป็นพลวัต และส่งผลต่อปรากฏการณ์ความเป็นผู้ออกการของครู

ขอยกตัวอย่างนิยามคำว่าความเป็นผู้ออกการ (Agency) ที่มีผู้ให้ไว้หลากหลายนิยาม และแตกต่างกันมาก สำนักหนึ่งเสนอว่า หมายถึง “ขีดความสามารถในการกำหนดเป้าหมายของการดำเนินการของตน และขีดความสามารถในการประเมินความสำเร็จ” อีกสำนักหนึ่งนิยามว่า “หมายถึงพลังของ

การสร้างการเปลี่ยนแปลงใหญ่ (Transformation) และมีความสามารถด้านทาน กระแสหลักในขณะนั้น และสร้างการเปลี่ยนแปลงใหญ่ ต่อกระแสหลักนั้นได้”

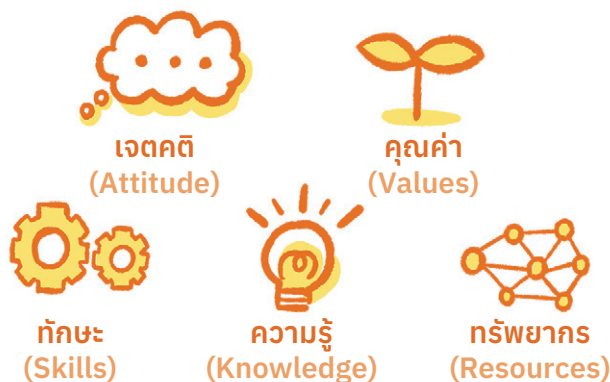
แต่ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency เสนอว่า ความเป็นผู้ก่อการเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ของขีดความสามารถภายในคนกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน ขณะนั้น โดยที่สภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ก่อการ ของบุคคล 2 มิติ คือมิติของการสังมศัยภาพหรือขีดความสามารถ (อิทธิพล ระยะยาว) กับมิติของการลงมือกระทำ ณ ปัจจุบันขณะนั้น (อิทธิพลต่อการ ตัดสินใจ ณ ปัจจุบันขณะ)

ความเป็นผู้ก่อการจึงมีความซับซ้อนมาก และต้องการระบบนิเวศที่ เอื้อต่อการสังสม และการนำออกมาใช้ ณ ปัจจุบันขณะที่ต้องการผู้ลงมือทำ

ทฤษฎี Agency (ความเป็นผู้ก่อการ) แนวระบบนิเวศ

มีการเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ Agency หลายแนว แต่หนังสือเล่มนี้ใช้ แนวระบบนิเวศ ที่มองการเป็นผู้ก่อการว่าเป็นกระบวนการทางสังคม หรือ ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม มากกว่าเป็นกระบวนการของปัจเจกบุคคล และเป็น กระบวนการที่มีมิติครบ 3 ด้านของเวลา คือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต

คนเรามีการสังสมหลากหลายด้านจากประสบการณ์ชีวิตและการทำงาน ยังมีเวลาสังสมนาน และสังสมเป็น หรือมีการสนับสนุนการสังสมจากระบบงาน การสังสมความเป็นผู้ก่อการก็จะมีพลังหรือคุณค่าสูง ผมตีความว่าระบบ การทำงาน หรือหน่วยงานต้นสังกัด ต้องเอาใจใส่ส่งเสริมการสังสม 5 ด้านแก่ พนักงาน ได้แก่ (1) เจตคติ (Attitude) (2) คุณค่า (Values) (3) ทักษะ (Skills) (4) ความรู้ (Knowledge) (5) ทรัพยากร (Resources) เพื่อการเป็นผู้ก่อการ ตามภารกิจของตน



การพัฒนาและสั่งสมเจตคติและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตน จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายสูงส่ง (Aspiration) ต่องาน ซึ่งจะมีผลต่อมิติเชิงอนาคตของการเป็นผู้ก่อการ คือเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ในการกระทำเพื่ออนาคตที่ดีกว่าของหน่วยงาน และของสังคม จะเห็นว่าการเป็นผู้ก่อการ มีมิติทางสังคม คือเป็นคนที่คิดเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่เป็นคนที่คิดแคบเฉพาะเพื่อตนเอง เท่านั้น

การสั่งสมและพัฒนาเจตคติและคุณค่า เป็นมิติด้านในของมนุษย์ ส่วนการสั่งสมและพัฒนาทักษะและความรู้ เป็นมิติด้านนอกของบุคคล ที่เห็นชัดจากการกระทำ ส่วนการสั่งสมทรัพยากรเป็นมิติภายนอกกาย ที่มนุษย์แต่ละคนสั่งสมไว้และสามารถนำมาใช้เป็นพลังในการดำเนินภารกิจมากมายที่เฉพาะตนเองและเพื่อนร่วมงานไม่สามารถดำเนินการให้ลุล่วงได้ มิตินี้ในสมัยนี้เราเรียกว่า มี Connection หรือมีทุนสังคม หรือความเชื่อถือจากคนอื่นและสังคมวงกว้าง ว่าสำหรับคนคนนี้หรือคนกลุ่มนี้แล้ว เชื่อได้ว่า ทำเพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตนหรือกลุ่มตน เมื่อได้รับความเชื่อถือในระดับนี้ ก็จะทำให้ตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ยากและมีความขัดแย้งสูง กล้าเป็นผู้ก่อการในเรื่องที่ยิ่งใหญ่ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงใหญ่เชิงระบบหรือเชิงสังคมได้

ความเป็นผู้ก่อการจึงมีความซับซ้อนสูงมาก มืองค์ประกอบที่หลากหลาย รวมทั้งจินตนาการ คนที่มีความเป็นผู้ก่อการสูง จะมีจินตนาการสู่ออนาคตเชิงระบบ ที่ต้องการการเปลี่ยนใหญ่ (Transformation) ที่จะทำได้สำเร็จต้องการพลังเจตคติ คุณค่า ทักษะ ความรู้ และทรัพยากรสนับสนุนสูงมาก หากบุคคลที่เกี่ยวข้องประมาณการว่ามีพลังทั้ง 5 ไม่ครบถ้วนแข็งแรงพอ ก็จะไม่กล้าตัดสินใจลงมือก่อการหรือกระทำการ แต่หากประเมินว่าปัจจัยด้านระบบนิเวศภาพใหญ่สนับสนุน ก็จะกล้าเสี่ยงลงมือกระทำการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงใหญ่นั้น

แต่การลงมือเป็นผู้ก่อการส่วนใหญ่ไม่ใช่เรื่องใหญ่เชิงระบบ แต่เป็นประเด็นหน้างาน คนที่ได้สั่งสมพลังทั้ง 5 จะมีจิตของผู้ก่อการเพียงพอที่จะลงมือดำเนินการ ในภาษาไทยเราเรียกคนเหล่านี้ว่า ผู้ไม่นิ่งดูดาย โดยต้องตระหนักว่าความเป็นผู้ก่อการมีระดับจากอ่อนสู่แก่ และขึ้นกับสถานการณ์ด้วย บุคคลคนเดียวกันในสถานการณ์หนึ่งอาจเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการแก้ไขอย่างกระตือรือร้น แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจเป็นผู้เฉื่อยชาหลีกเลี่ยงการเข้าไปมีส่วนร่วม ความเป็นผู้ก่อการขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ซับซ้อน ทั้งที่เป็นเงื่อนไขในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

ทำความเข้าใจ Agency (ความเป็นผู้ก่อการ) ของครู

หนังสือ Teacher Agency บอกว่า เรื่องความเป็นผู้ก่อการในภาพใหญ่ได้รับความสนใจมาก แต่ไม่ค่อยมีคนสนใจศึกษาหรือทำความเข้าใจความเป็นผู้ก่อการของครู ผมคิดว่า อาจเนื่องจากสังคมคาดหวังให้ครูเป็นผู้ทำงานตามบทที่มีผู้กำหนดให้ทำ โดยไม่คาดหวังการเป็นผู้ก่อการจากครู กล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า อาจเป็นเพราะวงการศึกษาคาดหวังให้ครูเป็นผู้ดำเนินการตามที่

หลักสูตรกำหนดไม่คาดหวังบทบาท “การเป็นผู้ร่วมสร้างหลักสูตร” (Curriculum Co-creator) จากครู

ในท่ามกลางการทำงานหนักของภาคีผู้เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย การทำความเข้าใจความเป็นผู้ก่อการของครู และคุณค่าของความเป็นผู้ก่อการของครูไทย จึงมีความสำคัญยิ่ง และบันทึกชุด เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ มุ่งหวังเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมพลังก่อการของครู

ความเข้าใจ หรือความคาดหวังที่สำคัญคือ ครูต้องมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้รับเอานวัตกรรมที่ผู้อื่นสร้างไว้ เอามาใช้เท่านั้น คือ ครูต้องเป็นทั้งผู้สร้างและผู้ใช้นวัตกรรมการศึกษา หวังว่า จะเป็นผู้สร้างมากกว่าเป็นผู้เสพ

หนังสือบอกว่า เรื่องครูผู้ก่อการ (Teacher Agency) มักได้รับการพิจารณา คู่ไปกับเรื่องวิชาชีพครู (Professionalism) และมักถูกดุดกลืนหายไปในเรื่อง วิชาชีพ และมีข้อสังเกตสำคัญ 2 ข้อคือ (1) เมื่อเอ่ยถึงความเป็นครูผู้ก่อการ มักเชื่อมไปสู่การปฏิรูประดับโรงเรียน ซึ่งมักนำไปสู่การตีความผิดๆ ต่อ ความหมายของความเป็นผู้ก่อการ เพราะการปฏิรูประดับโรงเรียนมักเป็น กิจกรรมที่คนอื่นกำหนดให้ทำ และ (2) มีความเข้าใจผิดว่า การเป็นผู้ก่อการ หมายถึงการเป็นผู้ต่อต้าน (Resistance) โดยไม่มีการระบุให้ชัดเจนว่า ความเป็นผู้ก่อการของครูมีส่วนประกอบสำคัญอะไรบ้าง

หนังสือ Teacher Agency รวบรวมข้อเสนอการตีความความเป็นผู้ก่อการ ของครูไว้ ชี้ให้เห็นความแตกต่างหลากหลาย และสรุปประเด็นสำคัญว่า ความเป็นผู้ก่อการของครูแต่ละคนไม่ใช่สิ่งที่หยุดนิ่งอยู่กับที่ (Fix) แต่มีความ สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเหตุปัจจัยที่หลากหลายซับซ้อน คือเกิดจากปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน นักเรียน พ่อแม่ และภาคีอื่นๆ ของโรงเรียน จึงมีข้อเสนอว่า

ความเป็นผู้ก่อการของครูมีมิติที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งคือ ความสามารถสร้างปฏิสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย (Relational Agency) หรือในอีกถ้อยคำหนึ่งคือขีดความสามารถในการดึงเอา “สินทรัพย์ทางสังคม” (Social Capital) มาใช้งาน

จึงมีการเสนอโมเดล หรือกรอบแนวคิด (Framework) สำหรับทำความเข้าใจความเป็นผู้ก่อการของครู ว่าประกอบด้วย 3 ส่วนที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันคือ (1) ปัจจัยแห่งอดีต (Iterational) (2) ปัจจัยเชิงปฏิบัติ (Practical-evaluative) (3) ปัจจัยเชิงมองอนาคต (Projective) ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยปัจจัยที่ (1) และ (3) ส่งผลต่อปัจจัยที่ (2) ซึ่งส่งผลต่อความเป็นผู้ก่อการอีกต่อหนึ่ง โดยปัจจัยที่ (2) มี 3 ปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยเชิงวัฒนธรรม ปัจจัยเชิงโครงสร้าง และปัจจัยเชิงวัตถุ ดูแผนผังของโมเดลได้ที่ <https://core.ac.uk/download/pdf/42544019.pdf>¹

สามปัจจัย ที่มีผลต่อความเป็นผู้ก่อการของครู

สามปัจจัยดังกล่าวได้แก่ ปัจจัยแห่งอดีต ปัจจัยแห่งปัจจุบัน และ ปัจจัยแห่งอนาคต

ปัจจัยแห่งอดีต (The Iterational Dimension)

ชื่อปัจจัยนี้ในภาษาอังกฤษ (Iterational) แปลว่าเกิดซ้ำๆ หมายถึงประสบการณ์ของการเรียนรู้ภาคการศึกษาพื้นฐาน การเรียนรู้และฝึกอบรมวิชาชีพครูช่วงก่อนทำงาน และการพัฒนาวิชาชีพครูต่อเนื่อง (CPD-Continuous Professional Development) รวมทั้งการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงานจริง เป็นปัจจัย



เอื้อหรือปิดกั้นการสังสมศักยภาพความเป็นผู้ก่อการของครู ครูคนใดได้รับการฝึกฝนให้เป็นคนซึ่งสงสัย หรือเป็นนักตั้งคำถาม ต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว รวมทั้งตั้งคำถามต่อระบบการศึกษา ทั้งภาพใหญ่ และวิถีปฏิบัติในโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ครูคนนั้นได้สังสมความเป็นผู้ก่อการไว้ใช้ในการทำงาน ทั้งยามปกติ และยามคับขันหรือมีวิกฤติ เราเรียกคนแบบนี้ว่า เป็นคนมีกระบวนทัศน์เชิงนวัตกรรม และตั้งคำถาม (Innovative and questioning mindset)

มีข้อสังเกตว่า ประสบการณ์เชิงวิชาชีพ (ครู) มีอิทธิพลน้อยกว่า ประสบการณ์ชีวิตทั่วไป ในการหล่อหลอมความเป็นผู้ก่อการของครู

มีผลงานวิจัยชี้ว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับคนในวิชาชีพอื่น อยู่เสมอ น่าจะได้สังสมขีดความสามารถในการรับมือกับความท้าทายและความไม่ชัดเจนในชีวิตประจำวันของการทำหน้าที่ครูได้ดีกว่า

ปัจจัยเชิงอนาคต (The Projective Dimension)

นี่คือปณิธานความมุ่งมั่นของครู ในการทำหน้าที่ของตน เป็นปัจจัยที่มีรากฐานมาจากความเชื่อและคุณค่า เขาบอกว่า ในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา มิติด้านนี้ของครูในสหราชอาณาจักรได้ถูกบั่นทอนลงไปมาก จากวัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Performativity)

ปัจจัยแห่งปัจจุบัน (The Practical-evaluative Dimension)

นี่คือปัจจัยด้านบรรยากาศการปฏิบัติงานประจำวันของครู ซึ่งหนังสือบอกว่า เป็นที่ตระหนักกันดีว่า เต็มไปด้วยความไม่ชัดเจน ความขัดแย้งเชิงอารมณ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ขึ้นกับปัจจัยด้านบริบท และเป้าหมายที่เสี่ยงได้ ครูต้องตัดสินใจในเรื่องยากๆ หลายครั้งต้องประนีประนอม ซึ่งหลายกรณี ขัดกันกับปณิธานความมุ่งมั่นส่วนตัวของตน รวมทั้งมีความอึดอัดขัดข้องที่มี

การล้ำแดนความรับผิดชอบของตนอย่างไม่น่าเกิด และไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับร่วมกันใคร่ครวญสะท้อนคิดร่วมกันกับเพื่อนครู

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงาน ที่มีผลต่อการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เรียกว่าอย่างเป็นผู้ก่อการของครู คือปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร

มี 2 ประเด็นสำคัญที่ทำทลายการทำงานอย่างมีความเป็นผู้ก่อการของครูสก็อตแลนด์ คือ (1) นโยบายของหน่วยเหนือที่ขัดกันเองโดยไม่รู้ตัวที่หลักสูตรใหม่ระบุชัดเจนว่าต้องการส่งเสริมให้ครูใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์แต่ในขณะเดียวกันก็มีโครงการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่เน้นการตรวจสอบการประเมินตนเองและการประเมินผลลัพธ์การเรียนรู้ (2) โครงสร้างการบริหารในโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนมัธยม ที่เน้นการสั่งการและปฏิสัมพันธ์แนวตั้ง และจำกัดความสัมพันธ์แนวราบระหว่างครู

มีผลงานวิจัยบ่งชี้ว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมปฏิสัมพันธ์แนวราบมีความสามารถสนองนโยบายใหม่ได้ดีกว่า เพราะครูจะมีความสามารถนำเอานโยบายนั้นมาสานเสวนา (Dialogue) ระหว่างกัน เพื่อหาความหมายที่แท้จริงของนโยบายนั้น นำไปสู่ความเข้มแข็ง 2 ด้าน คือ (1) เพิ่มความสามัคคีกลมเกลียวระหว่างครูในโรงเรียน จากการได้ร่วมกันหาทางรับมือความท้าทายจากภายนอก (คือนโยบายของหน่วยเหนือ) และ (2) เพิ่มความสัมพันธ์แน่นแฟ้นกับภาคีภายนอกโรงเรียน ช่วยลดข้อจำกัดของการมีมุมมองแบบ “คิดอยู่ในกลุ่มเดียวกัน” (Inward Looking หรือ Inbreeding of Ideas) และช่วยให้มีความสามารถใช้ความรู้ความสามารถจากภายนอกโรงเรียนได้มากขึ้น



**“ความเข้าใจ หรือความคาดหวังที่สำคัญคือ
ครูต้องมีบทบาทสำคัญในการสร้างนวัตกรรม
ทางการศึกษา ไม่ใช่ผู้รับเอานวัตกรรมที่
ผู้อื่นสร้างไว้เอามาใช้เท่านั้น คือ ครูต้องเป็นทั้ง
ผู้สร้างและผู้ใช้นวัตกรรมการศึกษา
หวังว่าจะเป็นผู้สร้างมากกว่าเป็นผู้เสพ”**



3

**ความเป็นครูผู้ก่อการ
กับการเปลี่ยนแปลง
หลักสูตร**

“การให้คุณค่าครูในฐานะ ‘ปัจจัย’ (Factor)
ของกระบวนการผลิต นำไปสู่การให้คุณค่าผลงาน
ที่เป็นผลการเรียนของเด็กแบบวัดที่ผลการเรียนวิชา
เท่านั้น ละเลยการเรียนรู้ด้านอื่นๆ อีกมากมาย
ที่เรียกว่า ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21”

บันทึกชุด เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 3 นี้ ดีความจาก Introduction : Teacher Agency and Curriculum Change

ที่จริงตอนที่ 3 นี้ น่าจะชื่อ “ครูกับการสร้างการเปลี่ยนแปลง” มากกว่า เพราะจริงๆ แล้วครูผู้ก่อการจะสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงพัฒนาเล็กๆ น้อยๆ ในงานประจำของตนอยู่เนืองนิตย์ รวมทั้งปรับปรุงรายละเอียดในหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ให้ส่งผลดีต่อนักเรียนมากยิ่งขึ้น และในหนังสือก็ระบุว่า เป็นนโยบายการศึกษาของสก็อตแลนด์ ที่จะส่งเสริมให้ครูมีส่วนปรับปรุงวิธีทำงานของตนเอง รวมทั้งปรับปรุงเงื่อนไขของการทำงานด้วย โดยมีการระบุไว้ใน Curriculum for Excellence ที่เริ่มใช้ในปีการศึกษา 2010 - 2011 อย่างชัดเจน มีข้อความระบุไว้ชัดเจนว่า คาดหวังให้ครูทำหน้าที่ครูอย่างใคร่ครวญสะท้อนคิด (Reflective Practitioner) เพื่อแลกเปลี่ยนข้อสะท้อนคิด และร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลง

เท่ากับระบบการศึกษาของสก็อตแลนด์เปลี่ยนทิศทางนโยบายเกี่ยวกับครู จากนโยบายที่ลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครู (โดยไม่ตั้งใจ) ผ่านการทดสอบ (Testing) การตรวจสอบ (Inspection) และระบบรับผิดชอบแนวราชการ (Bureaucratic Accountability) เปลี่ยนมาสนับสนุนให้ครูมีโอกาสตัดสินใจเชิงวิชาชีพได้เองตามบริบทของงาน เป็นระบบที่ยกย่องและให้เกียรติวิชาชีพครู ซึ่งจะบรรลุผลได้จริง ต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ 3 ประการคือ (1) โครงสร้างการทำงานของครูต้องเปิดช่อง (หรือพื้นที่) ให้ครูได้แสดงพฤติกรรมเชิงผู้ก่อการ

หรือผู้ริเริ่มกระทำการ (1) ต้องมีการพัฒนาธรรมการทำงานที่เน้นปฏิสัมพันธ์
แนวราบ และ (2) การพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นผู้ก่อการของครู
ในฐานะปัจเจก และในฐานะทีมงาน

เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าว จึงเกิดโครงการวิจัย Teacher Agency and
Curriculum Change ดำเนินการโดย University of Stirling ร่วมกับ Scottish
Local Authority ในช่วงปี 2011 - 2012 ซึ่งเป็นที่มาของหนังสือ Teacher
Agency เล่มนี้ และสะท้อนการใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือหนุนความสำเร็จ
ในการดำเนินการโครงการที่มีความซับซ้อนสูง ซึ่งในกรณีนี้คือการจัดการ
หลักสูตรใหม่ให้บรรลุผล

ไม่เน้นที่ตัวครู แต่เน้นที่ความเป็นผู้ก่อการหรือ กระทำการของครู

หนังสือเล่มนี้ย้ำแล้วย้ำอีกว่าเขาให้นิยามของคำว่า “ความเป็นผู้ก่อการ”
(Agency) ต่างจากเอกสารวิชาการหรือแหล่งความรู้อื่นๆ คือไม่มองว่าเป็น
คุณสมบัติหรือขีดความสามารถภายในคน แต่มองว่าเป็นพฤติกรรมหรือ
การกระทำที่แสดงออกมาของคน โดยนัยนี้ คณะผู้เขียนหนังสือเล่มนี้เชื่อว่า
“ความเป็นผู้ก่อการของครู” (Teacher Agency) ไม่ได้ขึ้นกับตัวครูเท่านั้น
แต่ยังขึ้นกับระบบนิเวศในการปฏิบัติงานของครูด้วย

เขาอ้างผลงานวิจัยว่า เพียงร้อยละ 10 - 20 ของผลสำเร็จในการเรียนรู้
ของนักเรียนเท่านั้น ที่เป็นฝีมือของครู หรือการสอนของครู แต่กระนั้นก็ตาม
เชื่อกันโดยทั่วไปว่า ครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในระบบการศึกษา ซึ่งหมายความว่า
มีปัจจัยแวดล้อมอื่นอีกมากเข้ามาเกี่ยวข้อง นำไปสู่ประเด็นว่า การมองครูเป็น
“ปัจจัย” เป็นมุมมองที่มีปัญหา เพราะเท่ากับมองว่าการศึกษาเป็นระบบที่

ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) ซึ่งเป็นกระบวนการทัศน์เชิงกลไก ในความเป็นจริงการศึกษาเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน (Complex) ยิ่ง เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของการสื่อสาร การตีความ และการให้ความหมายร่วมกัน ซึ่งภารกิจสำคัญของครูคือ การวินิจฉัย และตัดสินใจ ในกระบวนการที่ช่วยหนุนให้นักเรียนเกิดพัฒนาการครบถ้วน

การให้คุณค่าครูในฐานะ “ปัจจัย” (Factor) ของกระบวนการผลิต นำไปสู่การให้คุณค่าผลงานที่เป็นผลการเรียนของเด็กแบบวัดที่ผลการเรียนวิชาเท่านั้น ละเลยการเรียนรู้ด้านอื่นๆ อีกมากมายที่เรียกว่าทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 นอกจากนั้นเมื่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนออกมาไม่ดีดังหวัง ก็โทษครูและออกมาตรการติดตามประเมินผลเคร่งครัดยิ่งขึ้น ทำให้เกิดการลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครูลงไปอีก ยิ่งทำให้กระบวนการเรียนรู้อยู่อย่างอ่อนแอลงไปสภาพเช่นนี้ทำให้ระบบการศึกษาคุณภาพต่ำอย่างเรื้อรัง และไม่มีทางออก

เขาบอกว่าต้องอย่าสับสนเรื่องความเป็นผู้ก่อการของครู กับความมีอิสระ (Autonomy) ของครู และหลงเรียกร้องว่า ความมีอิสระของครูจะแก้ปัญหาการศึกษาทั้งหมดได้

ครูผู้ก่อการทำงานอยู่ในดุลยภาพที่ซับซ้อนระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ที่หลากหลาย อันได้แก่ นักเรียน พ่อแม่ รัฐ ผู้จ้างงาน และองค์กรภาคประชาชน โดยที่ครูก็เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือเป็น Active Partner ด้วยครูไม่ใช่เป็นแค่ผู้ดำเนินการตามมาตรการที่มีผู้กำหนดให้

ความเป็นผู้ก่อการของครู ทำงานอยู่ในดุลยภาพที่ซับซ้อนดังกล่าว โดยครูต้องออกความเห็น และตัดสินใจเชิงวิชาชีพ

จึงต้องแยกความเป็นผู้ก่อการของครู ออกจากภาวะผู้นำของครู และแยกออกจากแนวคิดที่ว่าครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเป็นครูผู้ก่อการไม่ได้หมายความว่าครูผู้นั้นเป็นผู้นำต่อครูคนอื่นๆ ที่มีนัยของความสัมพันธ์แนวดิ่ง ในขณะที่ความเป็นผู้ก่อการเน้นความสัมพันธ์แนวระนาบ และมุ่งหวังให้ครูทุกคน เป็นผู้ก่อการ ซึ่งหมายความว่า **ครูทุกคนเป็นผู้กำกับงานของตนเอง เป็นผู้ใช้ วิจารณ์ญาณ และดุลยพินิจเชิงวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานประจำวันของตน**

จึงอาจกล่าวในภาษาไทยง่ายๆ ได้ว่า Teacher Agency หมายถึง การที่ครูมีพฤติกรรมรับผิดชอบสูงต่องานของตน เป็นผู้กำกับงานของตนเอง มีพฤติกรรมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจเชิงวิชาชีพในงานประจำวัน และเราคาดหวังคุณสมบัตินี้จากครูทุกคน

Curriculum for Excellence ของสก๊อตแลนด์

หลักสูตรนี้ใช้เวลาพัฒนาถึง 8 ปี ก่อนจะประยุกต์ใช้ในปีการศึกษา 2010 - 2011 มีขั้นตอนการพัฒนาที่ผ่านการปรึกษาหารือและโต้เถียงมากมาย มีเอกสารให้ค้นมาอ่านได้มากมาย สรุปได้ว่ามีเป้าหมายใหญ่ เพื่อสร้าง **ขีดความสามารถ (Capacity) 4 ด้าน** คือ (1) เป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful Learner) ที่ผมตีความว่าเป็นผู้มีฉันทะและทักษะของการเรียนรู้ตลอดชีวิต (2) เป็นบุคคลที่มั่นใจตนเอง (Confident Individual) (3) เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Citizen) และ (4) เป็นผู้ทำประโยชน์แก่สังคม (Effective Contributor) อาจกล่าวได้ว่า 4 ประการนี้คือ เป้าหมายใหญ่ (Purpose) ของหลักสูตร

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ประกอบด้วย 8 หมวด (Domain) คือ (1) สุขภาพและ
 สุขภาวะ (Health and Well-Being) (2) ภาษา (Languages) (3) คณิตศาสตร์
 (Mathematics) (4) วิทยาศาสตร์ (Science) (5) สังคมศาสตร์ (Social Studies)
 (6) ศิลปะ (Expressive Arts) (7) เทคโนโลยี (Technologies) (8) ศาสนาและ
 ศีลธรรม (Religious and Moral Education)

ลักษณะพิเศษของ Curriculum for Excellence มี 3 ด้าน คือ
 โครงสร้างหลักสูตร การเรียน และ บทบาทของครู

โครงสร้างหลักสูตร

ผมตีความว่า หลักสูตรนี้ เป็น “หลักสูตรฐานคุณค่า” (Value-based Curriculum) ต่างจากหลักสูตรก่อนหน้านี้ของสกอตแลนด์ ที่เป็นหลักสูตร
 ฐานสาระ (Content-based) คุณค่าต่อผู้เรียนคือขีดความสามารถ 4 ด้าน
 ที่กล่าวแล้ว

ในเรื่องผลลัพธ์ (Outcomes) ของการเรียนรู้ มีข้อแตกต่างสำคัญจาก
 หลักสูตรก่อน 2 ประการคือ (1) เขียนอย่างกว้างๆ ไม่ระบุอย่างจำเพาะ
 (2) ใช้คำคว “ประสบการณ์การเรียนรู้และผลลัพธ์” (Experiences and
 Outcomes)

การเรียน

การเรียนในหลักสูตร Curriculum for Excellence นี้ มีลักษณะเด่น
 2 ประการคือ (1) ให้น้ำหนักความรู้กับทักษะเท่าๆ กัน (ซึ่งผมเถียงว่า ต้องให้
 น้ำหนักเจตคติและคุณค่าด้วย) (2) ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง

นอกจากนั้น ยังเน้นการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และเน้น
 ให้นักเรียนร่วมมือกันเรียน (Cooperative Learning)

มีข้อถกเถียงมากมายในวงการศึกษาศึกษาของสกอตแลนด์ที่ผู้เขียนหนังสือนำมาเล่า แต่ผมจะละไว้ เพื่อไม่ให้บันทึกยืดเยื้อเกินไป แต่มีประเด็นที่น่าสนใจที่ควรเอ่ยถึงคือ การแยกระหว่างความรู้กับทักษะว่าเป็นสองสิ่งแยกกันนั้นไม่น่าจะถูกต้อง เพราะจริงๆ แล้วความรู้กับทักษะมีความสัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

บทบาทของครู

เป้าหมายหลักๆ ของหลักสูตร Curriculum for Excellence คือการเปลี่ยนกระบวนทัศน์เกี่ยวกับครู สู่การเป็น “ผู้พัฒนาหลักสูตร” (Curriculum Developer) ในระดับโรงเรียน และเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง รัฐบาลสกอตแลนด์เอาจริงเอาจังเรื่องนี้มาก มีการตั้งคณะทำงานทบทวนบทบาทหรือการทำงานของครูถึง 2 คณะ ผู้เขียนบอกว่านโยบายส่งเสริมบทบาทครูมีปัญหา เพราะมองประเด็นเกี่ยวข้องไม่ครบ หลงดำเนินการเฉพาะขีดความสามารถของครู ไม่ได้เอาใจใส่เปลี่ยนแปลงในมิติเชิงโครงสร้าง และเชิงวัฒนธรรมในโรงเรียนและระบบการศึกษา จึงเกิดคำถามว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งเสริมหรือปิดกั้นการทำหน้าที่ของครูตามที่คาดหวังไว้ในหลักสูตร เป็นที่มาของโครงการวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change

โครงการวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change

โครงการนี้ดำเนินการในปี ค.ศ. 2011 - 2012 ใช้เวลา 15 เดือน โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ (1) ค้นหาปัจจัยด้านประวัติศาสตร์ของครู และด้านระบบนิเวศในการปฏิบัติงานของครู ที่มีอิทธิพลต่อ Teacher Agency ในการประยุกต์ใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence ในต่างบริบทของระบบการศึกษาของสกอตแลนด์ (2) เพื่อนำสู่ทฤษฎีเปลี่ยนแปลงการศึกษา ที่ใช้บทบาทที่ซับซ้อนของ Teacher Agency (3) เพื่อเผยแพร่แนวทางการพัฒนาหลักสูตร และเปลี่ยนแปลงการศึกษา ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ ทั้งระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติ

มีคำถามวิจัย 4 ข้อคือ (1) ครูในโรงเรียนประถม และโรงเรียนมัธยม มีความเข้าใจและประยุกต์ใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence อย่างไรบ้าง (2) บริบทสำคัญๆ ของการประยุกต์ใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence คืออะไร (3) ปัจจัยอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อการเป็นผู้ก่อการของครู ในการใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence (4) ความเป็นผู้ก่อการของครูมิติใดบ้าง ที่เกิดขึ้นจากการใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence

วิธีวิทยาการวิจัย ใช้วิธีชาติพันธุ์วรรณา (Ethnographic Approach) ดำเนินการในโรงเรียนของสกอตแลนด์ 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา 1 โรงเรียน มัธยมศึกษา 2 โรงเรียน แต่ละโรงเรียนสัมภาษณ์ครู 2 คนและผู้บริหารอาวุโส 1 คน อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง แต่ส่วนใหญ่สัมภาษณ์ 3 ครั้ง หรือมากกว่า เก็บข้อมูลใน 3 ช่วง โดยใช้ข้อมูลจากช่วงก่อนมาใช้ออกแบบการเก็บข้อมูลช่วงต่อไป เก็บข้อมูลผ่าน (1) การสังเกต (2) การสัมภาษณ์รายคน (3) การสัมภาษณ์กลุ่ม (4) การสัมภาษณ์ประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงานของแต่ละคนในช่วงต้นโครงการ (5) การวิเคราะห์เอกสารเชิงนโยบาย และ

(6) การทำแผนที่ความสัมพันธ์เชิงเครือข่ายระหว่างครู รวมเวลาที่ทีมวิจัยใช้ในแต่ละโรงเรียนสองสามสัปดาห์ ในช่วงเวลานี้ครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลทั้ง 6 คน ทำหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยร่วมอภิปรายเกี่ยวกับทฤษฎีว่าด้วยความเป็นผู้ก่อการ และว่าด้วยวิธีวิทยาการวิจัยด้วย

โรงเรียน

ในสังกัดแลนดัมมีโรงเรียนประถมราวๆ 2,000 โรงเรียน โรงเรียนมัธยมมีราวๆ 350 แห่ง ชั้นประถมมี ป. 1 - ป. 7 ชั้นมัธยมมี ม. 1 - ม. 6 เป็นการศึกษาภาคบังคับจนถึงอายุ 16 ปี หรือ ม. 4

โรงเรียน 3 แห่งที่ไปศึกษานี้ อยู่ในเขตการศึกษาเดียวกัน โรงเรียนมัธยมทั้งสองแห่งเพิ่งย้ายไปยังสถานที่สร้างใหม่ โดยใช้ทุนจากภาคเอกชน เพื่อให้เป็นอาคารที่สร้างให้เหมาะสมต่อการเป็นโรงเรียนสมัยใหม่ที่พร้อมด้วยเทคโนโลยี และเครื่องอำนวยความสะดวกอื่นๆ โรงเรียนมัธยมในสังกัดแลนดัมอยู่ในสภาพนี้ทั้งหมด

โรงเรียนมัธยมทั้งสองแห่งมีนักเรียนเท่าๆ กัน คือราวๆ 1,000 คน และสอนชั้น ม. 1 - ม. 6 แห่งหนึ่งขอเรียกว่า “โรงเรียนริมทะเลสาบ” นักเรียนมาจาก 2 หมู่บ้าน หมู่บ้านหนึ่งคนฐานะดี อีกหมู่บ้านหนึ่งคนฐานะด้อยกว่า อีกแห่งหนึ่งขอเรียกชื่อว่า “โรงเรียนชายเขา” นักเรียนมาจากครอบครัวที่ฐานะด้อยกว่า ส่วนโรงเรียนประถมขอเรียกว่า “โรงเรียนประถมในเมือง” อยู่กลางหมู่บ้านบริเวณที่อยู่อาศัย มีนักเรียนราวๆ 250 คน อาคารเก่าหลายสิบปี และอยู่แยกกันเป็น 3 พื้นที่ โดยที่ครูก็สอนแยกกัน ทำให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูมีน้อย นักเรียนจากโรงเรียนนี้มักไปเรียนต่อที่โรงเรียนชายเขา

ครู

โครงการวิจัยเปิดให้ครูอาสาเข้าร่วมโครงการโรงเรียนละ 2 คน โดยผู้บริหารโรงเรียนแนะนำรายชื่อจากครูที่มีประสบการณ์สูงและผลงานดีให้ทีมวิจัยเลือก เป็นครูผู้หญิงทั้งหมด ที่เลือกครูแบบนี้เข้าร่วมโครงการก็เพราะทีมวิจัยเชื่อว่า หากต้องการศึกษาครูที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำการก็ต้องเลือกครูที่มีลักษณะดังกล่าว หลังจบโครงการครูเหล่านี้บอกว่า การเข้าร่วมโครงการให้ประโยชน์มาก ช่วยให้ได้ใคร่ครวญลึกซึ้งเกี่ยวกับการสอนของตน และเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาหลักสูตรในโรงเรียน

ที่โรงเรียนริมทะเลสาบ ครูทั้งสองมาจากสาขาสังคมศาสตร์เหมือนกัน เป็นสาขาของโรงเรียนที่มีชื่อเสียงว่าทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง และทำงานอย่างมีนวัตกรรม ครูทั้งสองบอกตรงกันว่า ความสัมพันธ์ของครูในห้องพักครูแน่นแฟ้นมาก และครูมีความเอาใจใส่นักเรียน **ครูซาร่า** (ชื่อสมมติ) เป็นครูมา 10 ปี สอนที่โรงเรียนนี้ที่เดียว เป็นคนแรกในครอบครัวที่ได้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย และใฝ่ฝันที่จะเป็นครูมาแต่เด็ก เธอมีความสุขและพอใจในชีวิตการทำงานที่นี่ ห้องเรียนที่เธอสอนได้ชื่อว่ามีความสุขสนุกสนานและได้ผลดี เธอมีส่วนเป็นแกนนำพัฒนาการเรียนรู้ในโรงเรียน และใฝ่ฝันที่จะยกระดับตำแหน่ง



ครูซาร่า



ครูซูซาน

หน้าที่เป็นครูแกนนำ (เขาเรียก PT - Principal Teacher) **ครูซูซาน** มีความกระตือรือร้นต่อการเรียนการสอนเช่นเดียวกัน ก่อนมาเป็นครูได้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม และเรียนจบปริญญาโทสาขาการจัดการ ระหว่างทำหน้าที่ครูได้เข้าร่วมงานนอกโรงเรียน เช่น Learning and Teaching Scotland และ Scottish Qualification Authority (SQA) เธอเป็นคน

ขอความท้าทาย เมื่อมีการประกาศใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence เธอจึงเข้าร่วมพัฒนาหลักสูตรด้านสังคมวิทยาในระดับชาติ และนำมาทดลองพัฒนาในชั้นเรียนของตนเอง ซึ่งรวมทั้งการพัฒนาวิธีประเมินพัฒนาการของการเรียนรู้

ที่โรงเรียนชายเขา **ครูเคท** สอนวิชา STEM ตั้งแต่เด็กเธอใฝ่ฝันอยากเป็นครูเหมือนพ่อ แต่พ่ออยากให้มีอาชีพที่ดีกว่า เธอจึงได้เรียนสาขาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และเริ่มงานในบริษัทเอกชน และทำงานด้านการพัฒนาบุคลากร ที่เธอมีโอกาสดูเงินทางบ่อย และเงินเดือนสูงกว่าเพื่อนที่เป็นครูมาก แต่หลัง 10 ปี เธอเปลี่ยนใจสมัครเป็นครู และทำหน้าที่ครูมาแล้ว 15 ปี โดยไม่เคยรู้สึกเสียใจเลยที่เปลี่ยนอาชีพ เธอมีความสนใจส่วนตัวด้านสุขภาพและกีฬา จึงมีกิจกรรมนอกหลักสูตรด้วย ครั้งหนึ่งเธอได้สมัครตำแหน่ง PT แต่ไม่ผ่าน เธอชอบงานสอน ไม่สนใจงานบริหาร เมื่อมีการประกาศใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence เธอไม่คิดว่ามีอะไรใหม่ เพราะเธอสอนแนวนี้อยู่แล้ว **ครูโมนิกา** เป็นครูสาขามนุษยศาสตร์ ทำงานอื่นก่อนเปลี่ยนมาเป็นครูเช่นเดียวกัน หลังจบชั้นมัธยมเธอเรียนอนุปริญญาด้าน



ครูเคท



ครูโมนิกา

ศิลปะและการออกแบบ แล้วทำงานในศูนย์ศิลปะชุมชนเป็นเวลา 10 ปี เมื่อรู้สึกจำเจจึงลาออกไปทำงานในศูนย์ดูแลเด็ก หลังเวลาเรียน และเรียนต่อระดับปริญญา ระหว่างนั้นเธอสมัครเป็นครูประถมแต่ไม่สำเร็จ ต้องมาเป็นครูมัธยม และพบว่างานสนุก เธอเรียนต่อจนจบปริญญาตรี และทำงานเป็นครูที่นี้เรื่อยมาเป็นเวลา 10 ปีแล้ว สองปีหลังมาทำงานที่นี้ เธอได้รับการขอร้องให้ทำหน้าที่ PT ชั่วโมงเป็นเวลาสั้นๆ หลังจากนั้นจึงสนใจสอนนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ

เมื่อเริ่มหลักสูตร Curriculum for Excellence เธอได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ PT อีก แต่ไม่ชอบ และระหว่างนั้นได้เรียนต่อปริญญาโท และมีความสนใจ การสอนสหสาขาวิชา

ที่โรงเรียนประถมในเมือง เมื่อเริ่มโครงการวิจัย ครูที่เข้าร่วมทั้งสอง สอนชั้น ป. 7 แต่ภายหลังคนหนึ่งย้ายไปสอน ป. 1 และอีกคนหนึ่งย้ายไปสอน ป. 6 ทั้งสองคนสนิทกันและร่วมมือกันในการทำหน้าที่ครู **ครูไอดิด** อาวุโสกว่า และทำหน้าที่คล้ายเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) แก่ครูราเซล ที่เพิ่งเข้ามาเป็นครู และ รู้สึกว่าตนได้เรียนรู้จากครูราเซลมาก โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี และแนวคิด ใหม่ๆ ครูไอดิดไม่มีวุฒิครู และไม่มีปริญญา โดยเข้าสู่วิชาชีพครูผ่านการมี ประสบการณ์มากเมื่อโครงการวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change เข้าไปที่โรงเรียนครูไอดิดเป็นครูมาแล้ว 30 ปี และเห็นว่าหลักสูตร Curriculum for Excellence ไม่ใช่ของใหม่โดยที่ตนเองได้ปฏิบัติตามแนวนี้นมาแล้วตั้งแต่สมัย หลักสูตรเก่า เธอมองว่าหลักสูตร Curriculum for Excellence จะช่วยให้ครูได้ พัฒนาการสอนของตน และได้ริเริ่มสร้างสรรค์แต่ให้ความเห็นว่า ไม่มีแนวทาง ให้ครูปฏิบัติ จึงอาจมีผลให้ครูแต่ละคนต่างก็ตีความเอาเอง **ครูราเซล** เพิ่งเข้ามาเป็นครูที่โรงเรียนนี้ได้ 5 ปี จึงเป็นครูที่อ่อนอาวุโสที่สุดในครู 6 คนในโครงการ



วิจัยนี้มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครู และได้รับการยอมรับนับถือในกลุ่มเพื่อนครูว่าเป็นคนมีความคิดก้าวหน้า เธอมองหลักสูตร Curriculum for Excellence ในเชิงบวก ว่าจะช่วยให้การเรียนรู้มีความหมายยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มแรงจูงใจต่อการเรียน เมื่อหลักสูตรใหม่เข้ามา เธอได้เข้าไปทำหน้าที่ร่วมเป็นแกนนำ และคิดว่าได้เกิดผลดีบ้างแล้ว เธอต้องการมีอาชีพครูต่อไป โดยอาจย้ายไปทำงานที่โรงเรียนอื่น และในหน้าที่อื่นบ้าง

สรุป

บันทึกนี้แนะนำให้รู้จักหลักสูตร Curriculum for Excellence และโครงการวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change เพื่อปูพื้นฐานสู่การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้ครูมีพฤติกรรมรับผิดชอบสูงต่องานของตน เป็นผู้กำกับงานของตนเอง มีพฤติกรรมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจเชิงวิชาชีพในงานประจำวัน ที่เรียกว่า Teacher Agency



“ความเป็นผู้ก่อการเน้นความสัมพันธ์
แนวระนาบ และมุ่งหวังให้ครูทุกคนเป็นผู้ก่อการ
ซึ่งหมายความว่า ครูทุกคนเป็นผู้กำกับงาน
ของตนเอง เป็นผู้ใช้วิจารณญาณ และดุลยพินิจ
เชิงวิชาชีพในการปฏิบัติงานประจำวันของตน”





ความเชื่อและปณิธาน ความมุ่งมั่นของครู

“ระบบความเชื่อของครูมีส่วนกำหนด
มุมมองและท่าทีต่อความรู้ที่ครูได้รับ
มากกว่าอิทธิพลของระบบการศึกษา
หรือระบบการผลิตครู
ความเชื่อของครู แสดงออกมาในรูปของ
ปณิธานความมุ่งมั่น (Aspiration)”

บันทึกชุด *เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ* นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ *Teacher Agency : An Ecological Approach* (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออภัยว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 4 นี้ ดีความจากบทที่ 2 Teacher Beliefs and Aspirations

ความเชื่อเป็นเรื่องฝังใจ มีอิทธิพลลึกๆ ต่อการทำหน้าที่ของครู และเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงยาก ทำทายนักวิชาการด้านการพัฒนาครู และทำทายนโยบายการศึกษาที่จะเข้าไปเปลี่ยนความเชื่ออื่นๆ มีผู้กล่าวว่า “โรงเรียนเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา พอๆ กันกับการปฏิรูปการศึกษาเปลี่ยนแปลงโรงเรียน”

ระบบความเชื่อของครูมีส่วนกำหนดมุมมองและท่าทีต่อความรู้ที่ครูได้รับ มากกว่าอิทธิพลของระบบการศึกษาหรือระบบการผลิตครู ความเชื่อของครูแสดงออกมาในรูปของปณิธานความมุ่งมั่น (Aspiration) เมื่อคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อกับความเป็นผู้ก่อการของครู มีประเด็นคำถามหลักๆ 3 ประการคือ (1) ความเชื่อสำคัญของครูมีอะไรบ้าง (2) ความเชื่อเหล่านั้นมาจากไหน (3) ความเชื่อและปณิธานความมุ่งมั่นเหล่านั้นมีผลต่อความเป็นครูผู้ก่อการอย่างไร

บททวนวรรณกรรมว่าด้วยความเชื่อของครู

วรรณกรรมหรือผลงานตีพิมพ์ว่าด้วยความเชื่อของครูมีมากมาย ผู้เขียนหนังสือ *Teacher Agency* บอกว่าในภาพรวมวรรณกรรมเหล่านั้นยังมีข้อจำกัด 3 ประการคือ (1) ไม่มีการวิจัยตอบคำถามว่า ความเชื่อของครูเปลี่ยนไปตาม

กาลเวลาอย่างไร (2) มีงานวิจัยน้อยมากที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อ กับความเป็นผู้ก่อการของครู และ (3) งานวิจัยจำนวนมากใช้สมมติฐานว่า โรงเรียนมีความล้าหลัง จึงหวังให้การเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาเข้าไปกอบกู้ โดยต้องแก้ที่ความเชื่อหรือกระบวนทัศน์ของครูในด้านต่างๆ เช่น ด้านการสอน วิทยาศาสตร์ ด้านการสอนภาษา ด้านการนำเทคโนโลยีใหม่เข้าไปใช้ ด้านวิธีการประเมิน เป็นต้น

นิยามความเชื่อของครู

มีหลายนิยาม นิยามหนึ่งเสนอว่า เป็นผลรวมของข้อมูลความเป็นเหตุ เป็นผลหลากหลายด้าน จากหลากหลายแหล่ง และเป็นการยากที่จะแยก ระหว่างความเชื่อกับความรู้ โดยที่ความเชื่อเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นอย่างไร้ระเบียบ

อีกนิยามหนึ่งบอกว่าความเชื่อเป็นตัวช่วยเอื้อการฟื้นความจำและนำมา ผสมใหม่ ช่วยให้มีความหมายต่อกิจกรรม และการเลือกรับรู้ ส่งผลต่อการเลือก แสดงพฤติกรรม โดยที่ความเชื่อเป็นกระบวนการทางใจ (Affective) มีธรรมชาติ เป็นเรื่องเล่า เชื่อมโยงกับการตีความคุณค่าในอดีต เป็นเรื่องของการสั่งสมจาก ประสบการณ์ที่ประทับใจ หรือเป็นวิกฤติในอดีต และเสนอว่าความเชื่อมี 6 มิติ คือ (1) มิติด้านมี-ไม่มี เช่น เชื่อว่านักเรียนขี้เกียจ (2) มิติด้านทางเลือก เช่น เลือกสอนแบบถ่ายทอดความรู้ หรือจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) (3) มิติด้าน ความรู้สึก-เหตุผล (4) มิติด้านการสั่งสมตามกาลเวลา (5) ไม่มีทาง สร้างฉันทามติ หรือเห็นพ้องกัน (6) ไม่มีขอบเขต

ความเชื่อของครูในเรื่องเกี่ยวกับวิชาชีพของตนไม่สามารถแยกออกจาก ความเชื่อของครูในเรื่องอื่นๆ ไปได้

จำแนกกลุ่มความเชื่อของครู

มีผู้เสนอวิธีจำแนกไว้หลากหลายแบบ ได้แก่

- แยกเป็นกลุ่มความเชื่อเชิงอนุรักษ์ กับกลุ่มความเชื่อแนวก้าวหน้า
- แยกเป็น 5 กลุ่มคือ (1) เน้นที่ผลการดำเนินการ (2) เน้นที่คุณวุฒิ (3) เน้นสาระ (4) เน้นสาขาวิชา (5) ครูเป็นผู้กำหนด
- ความเชื่อที่ครูกำหนดตามข้อ (5) ข้างบน จำแนกได้เป็น (1) เชื่อในพัฒนาการส่วนบุคคล (2) เชื่อในการจัดการเรียนรู้แบบเน้นการเรียนรู้เป็นศูนย์กลาง หรือนักเรียนเป็นศูนย์กลาง (3) เชื่อว่าการเรียนรู้เป็นการสร้างความรู้ใส่ตัว และผ่านการร่วมมือกัน (4) เชื่อว่าเป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้สู่ความคล่องแคล่ว หรือรู้จริง (Mastery)
- มีความเชื่อที่เป็นคู่ตรงกันข้าม ที่ครูต้องมีความสามารถอยู่กับข้อตรงกันข้ามเหล่านั้นได้ สามารถรับมือกับความเครียดจากความเชื่อที่เป็นข้อตรงกันข้ามได้
- ครูต้องอยู่กับความไม่สอดคล้องระหว่างความเชื่อส่วนตัว กับความเชื่อเชิงวิชาชีพได้ หรือสามารถอยู่กับความไม่สอดคล้องระหว่างความเชื่อที่เป็นแกนกลางของกิจกรรม กับความเชื่อที่เป็นสภาพแวดล้อมได้
- สามารถจำแนกความเชื่อออกเป็น ความเชื่อเกี่ยวกับ...
- ความเชื่อของครู เป็นความเชื่อเกี่ยวกับ (1) ชีตความสามารถของครู (2) ธรรมชาติของความรู้ (3) การเรียนของนักเรียน (4) วิธีจัดการเรียนรู้ที่ให้ผลดีที่สุด
- จำแนกได้เป็น ความเชื่อเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวกับบริบท เกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน เกี่ยวกับนักเรียน และเกี่ยวกับวิชา

- จำแนกความเชื่อได้เป็น 3 ชนิดคือ (1) ความเชื่อเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (2) ความเชื่อว่าจะได้หรือไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น และ (3) ความเชื่อเกี่ยวกับปัจจัยที่จะส่งผลต่อปฏิบัติการนั้นๆ

ความเชื่อกับบริบท

วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้เข้าใจว่าระบบนิเวศมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ก่อการของครูอย่างไร ทำได้โดยทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างบริบท (Context) กับความเชื่อของครู เป็นที่รู้กันดี ว่าพฤติกรรมกับความเชื่อ ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกันเสมอไป ความไม่สอดคล้องนั้นเกิดจากอิทธิพลของบริบทด้านโครงสร้าง (Structural) และด้านวัฒนธรรม (Cultural)

อย่างไรก็ตาม ความเชื่อมีอิทธิพลสูงยิ่งต่อพฤติกรรมของครู รวมทั้งต่อพฤติกรรมไม่สนองนโยบายด้านการศึกษา เช่น หากครูเชื่อว่านโยบายนั้นมีผลร้ายต่อนักเรียน ครูก็จะหาทางเลี่ยงไม่ร่วมมือกับนโยบายนั้น เป็นพฤติกรรมปกป้องนักเรียน และเมื่อมองจากนโยบายปฏิรูปการศึกษา พฤติกรรมหลีกเลี่ยงไม่ร่วมมือเรียกว่า พฤติกรรมต่อต้านแบบไม่ร่วมมือ

นำไปสู่โจทย์วิจัยว่าครูที่มีความเชื่อด้านวิชาชีพสูง มีแนวโน้มจะมีความเป็นผู้ก่อการสูงกว่าครูที่มีความเชื่อด้านวิชาชีพต่ำหรือไม่ หรือถามว่าความเชื่อด้านวิชาชีพอย่างเต็มคำช่วยให้ครูกล้าแสดงพฤติกรรมที่ขัดกันกับกระแสในบริบทแวดล้อมหรือไม่ หรือช่วยให้ครูจัดการกับภาวะกลืนไม่เข้าคายไม่ออก (Dilemma) ง่ายขึ้นหรือไม่

บ่อเกิดความเชื่อของครู

ประเด็นของตอนนี้คือความเชื่อของครู (ในเรื่องอาชีพครู) เกิดขึ้นอย่างไร เมื่อไร และเมื่อเกิดขึ้นแล้วเปลี่ยนแปลงได้ไหม เปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

เป็นที่เชื่อกันว่าความเชื่อ (ศรัทธา?) ในอาชีพครูของผู้เป็นครูส่วนใหญ่ เกิดขึ้นตั้งแต่วัยเยาว์ หรือก่อนเรียนเพื่อเป็นครู หรือเมื่อเริ่มเป็นครู มีนักวิชาการท่านหนึ่งถึงกับบอกว่าความเชื่อนี้เกิดขึ้นราวๆ อายุ 5 ขวบ

นำมาสู่ข้อเสนอมว่า สภาพดังกล่าวเป็นปัจจัยด้าน หรือเป็นปัจจัยลบต่อการปฏิรูประบบการศึกษา เพราะคนที่เป็นครูมักจะไม่วมมือ เนื่องจากคนเป็นครูมีความเชื่อหรือศรัทธาในระบบการศึกษาในรูปแบบที่ตนคุ้นเคยมาตั้งแต่เด็ก ซึ่งผมมีความเห็นส่วนตัวว่า คำอธิบายนี้น่าจะเป็นจริง โดยผมขอแถมว่าอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูเปลี่ยนใจหรือเปลี่ยนความเชื่อยาก ก็เพราะการศึกษาโดยทั่วไปและเพื่อเป็นครู ไม่ได้ฝึกเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning)

หนังสือ Teacher Agency บอกว่า การที่ครูเปลี่ยนความเชื่อยากนี้ ทำให้ครูขาดความยืดหยุ่นในการทำงานเป็นผู้ก่อการในวิชาชีพครูในสภาพที่ซับซ้อน หรือสภาพที่มีความขัดแย้งอยู่ในตัวเอง

ต่อประเด็นว่าความเชื่อของครูเปลี่ยนแปลงได้ไหม จากประสบการณ์การทำงาน และจากกระบวนการพัฒนามหาวิชาชีพครู มีผู้ให้ความเห็น (ที่เป็นที่เชื่อต่อๆ กันมา) ว่า ความเชื่อเกิดขึ้นตั้งแต่เยาว์วัย และเปลี่ยนยาก แม้จะพบเหตุการณ์จากการศึกษาและประสบการณ์ที่บ่งชี้ว่าเป็นความเชื่อที่ผิด ก็ไม่เปลี่ยนความเชื่อ นักวิชาการท่านนี้ (Pajares, 1992) ถึงกับบอกว่า การเปลี่ยนความเชื่อเกิดไม่บ่อยในวัยผู้ใหญ่ แต่ก็มีผู้บอกว่าครูที่มีจิตเอาใจใส่นักเรียน (Student-centred Orientation) จะรับแนวคิดใหม่และเปลี่ยนความเชื่อได้

ง่ายกว่า และยังมีนักวิชาการท่านอื่นที่เชื่อว่าวิธีพัฒนาครูที่ดี จะช่วยให้ครูเปลี่ยนความเชื่อได้ ผมอยู่ในกลุ่มนี้ โดยอ้างอิงหนังสือ วิจัยชั้นเรียนเปลี่ยนครู ครูเปลี่ยนความเชื่อได้โดยการใคร่ครวญสะท้อนคิดความจริงที่พบเทียบกับความเชื่อที่ตนยึดถือ การเรียนเพื่อเปลี่ยนความเชื่อเรียกว่า การเรียนรู้ผ่านการใคร่ครวญสะท้อนคิด (Reflective Learning) โดยที่การใคร่ครวญสะท้อนคิดนั้น ต้องทำอย่างเอาจริงเอาจัง ที่เรียกว่า Critical Reflection

เจาะลึกความเชื่อของครู

ความเชื่อนำไปสู่การกระทำ จึงเชื่อมสู่ความเป็นผู้ก่อการ หรือผู้กระทำการของครู ความเชื่อแสดงออกผ่านการกระทำ ณ ปัจจุบันขณะ โดยที่ความเชื่อนั้นสั่งสมมาแต่อดีต ผ่านประสบการณ์ชีวิต และประสบการณ์วิชาชีพ ความเชื่อในระดับปณิธานความมุ่งมั่น มีเป้าหมายและความคาดหวัง ทำให้เกิดการกระทำในลักษณะเอาจริงเอาจังมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น

เราจะเจาะลึกทำความเข้าใจเรื่องความเชื่อของครู โดยตอบคำถามหลักๆ 3 ประการที่กล่าวไว้ในตอนต้น คือ (1) ความเชื่อสำคัญๆ ของครูมีอะไรบ้าง (2) ความเชื่อเหล่านั้นมาจากไหน (3) ความเชื่อและปณิธานความมุ่งมั่นเหล่านั้นมีผลต่อความเป็นครูผู้ก่อการอย่างไร โดยตีความผ่านการทำความเข้าใจความเชื่อ 3 ด้านของครู คือ ความเชื่อเรื่องเด็กและผู้เยาว์ ความเชื่อเรื่องบทบาทของครู และ ความเชื่อเรื่องเป้าหมายยิ่งใหญ่ของการศึกษา เป็นการเจาะลึกผ่านการตีความข้อมูลที่นักวิจัยในโครงการ Teacher Agency and Curriculum Change เก็บมาผ่านกระบวนการชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) โดยในหนังสือยกเอาถ้อยคำของครูมาให้อ่าน เพื่อจะตีความหมายและให้ข้อสรุป แต่ผมจะยกมาเล่าเฉพาะข้อสรุปเท่านั้น

ความเชื่อเรื่องเด็กและผู้เยาว์

ครูทั้ง 6 คนที่เป็นผู้ถูกวิจัยนี้ จัดเป็นครูที่ขยัน เอาใจใส่ทำงานเพื่อ นักเรียนใช้เวลาที่บ้านเตรียมตัวสอนเป็นอย่างดี และมีความเชื่อว่าปฏิสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับศิษย์ช่วยสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจึงต้องเอาใจใส่สร้างบรรยากาศในชั้นเรียนที่นักเรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้ของตน โดยครูทุกคนมีความหวังว่า ตนจะช่วยให้ นักเรียนทุกคนบรรลุการเรียนรู้เต็มศักยภาพของนักเรียนแต่ละคน

แต่ส่วนหนึ่งของเจตนารมณ์ดังกล่าว ถูกบดบังโดยมุมมองเชิงลบต่อนักเรียนที่สะท้อนออกมาผ่านถ้อยคำของตัวครูเอง เช่น คำพูดเชิงแบ่งนักเรียนออกเป็นนักเรียนเรียนดี เรียนอ่อน หรือหัวดี หัวทึบ สะท้อนความเชื่อเรื่องการเรียนรู้ที่เน้นวิชาการ ความเชื่อเรื่องความสามารถของเด็กที่มองเฉพาะเรื่องการเรียนวิชา ไม่มีมุมมองหรือความเชื่อเรื่องพหุปัญญา และสไตล์การเรียนรู้ที่แตกต่างกัน แต่ถ้อยคำของครูก็ขัดแย้งกันเอง กับเรื่องการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนเป็นรายคนตามที่นักเรียนเลือก และยังขัดแย้งกับถ้อยคำของครูเองที่บอกว่า ต้องให้นักเรียนกำกับการเรียนรู้ของตนเอง ให้นักเรียนได้ปฏิบัติด้วยตนเองเพื่อการเรียนรู้

นอกจากนั้น ยังมีถ้อยคำของครูที่สะท้อนความเชื่อว่า นักเรียน (และพ่อแม่) ต้องรับผิดชอบความเอาใจใส่การเรียนของนักเรียนเอง ไม่ใช่ความรับผิดชอบของครู เด็กที่ไม่ตั้งใจเรียนจึงได้รับคำตำหนิต่ำจากครู แต่ก็มีครูที่มีพฤติกรรมตรงกันข้าม คือหาทางช่วยเหลือปกป้อง ว่าที่เด็กเป็นเช่นนั้นมาจากความผิดพลาดของระบบการศึกษา

จะเห็นว่า ความเชื่อเรื่องเด็ก เชื่อมโยงกับความเชื่อเรื่องบทบาทหน้าที่ของครู

ความเชื่อเรื่องบทบาทของครู

ครูทั้ง 6 คน ให้ความเห็นตรงกันว่าบทบาทของครูต้องเปลี่ยนจากผู้ถ่ายทอดความรู้ มาเป็นผู้เอื้ออำนวยการเรียนรู้ของนักเรียน และเปลี่ยนจากสอนวิชามาเป็นสอนเด็ก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสภาพที่เห็นในสัปดาห์ที่แล้วในขณะนั้นที่ครู โดยเฉพาะครูมัธยมส่วนใหญ่ ที่ไม่เห็นด้วยกับวิธีการจัดการเรียนการสอนตามที่กำหนดใน Curriculum for Excellence และไม่เห็นด้วยจากการเปลี่ยนจากการเรียนรายวิชาไปเป็นเรียนสหวิชา มีครูคนหนึ่งกล่าวเน้นความสำคัญของความรู้เชิงสาระ และแสดงความกังวลว่าวิชาที่ตนสอนถูกละการการเรียนรู้เพื่อทำงาน ทำให้เนื้อหาที่เรียนอ่อนลง

ความเชื่อเรื่องการเปลี่ยนบทบาทของครูนี้ รุนแรงไม่เท่ากันในครูทั้ง 6 คน ในกรณีที่ครูเชื่อมาก จะเห็นการจัดการเรียนรู้แบบนักเรียนเป็นศูนย์กลาง และเอาใจใส่ความแตกต่างกันของนักเรียนอย่างชัดเจน

ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency สรุปร้อยประทับใจในภาพรวมว่า น่าประหลาดใจมาก ที่ครูปฏิเสธความรับผิดชอบของตน และในขณะเดียวกัน บ่นว่าตนเองไม่ได้รับการรับฟัง ผมขอเสริมว่าครูในที่นี้หมายถึงครู 6 คนที่เป็นครูชั้นดีในโครงการวิจัย แต่ก็ต้องตระหนักว่า นี่คือข้อสรุปจากข้อมูลจากกระบวนการ Ethnography ที่คำพูดบางส่วนอาจมาจากอารมณ์ในขณะนั้น

ประเด็นเรื่องการปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนให้ผสมผสานระหว่างวิชามากขึ้น เป็นที่ยอมรับในหลักการ แต่ในทางปฏิบัติยังมีความสับสนอยู่มาก ผู้บริหารระดับสูงท่านหนึ่งของโรงเรียนริมทะเลสาบ ให้ความเห็นว่า การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสานวิชา ให้นักเรียนมีทางเลือกมากขึ้น ไปจนถึงการจัดการเรียนรู้เฉพาะตัว (Personalized Learning) เป็นเส้นทางของโรงเรียนคุณภาพสูง โดยที่ครูต้องกล้ารับความเสี่ยง และทดลองแนวทางใหม่ๆ แต่เมื่อฟังฝ่ายครู ครูทั้ง 6 คนแสดงความกังวลในการทำงานตามแนวทางดังกล่าว

ว่าหลักสูตรเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมากเกินไป จนลดทอนความเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) ของครู

ผมอ่านรายละเอียดของคำพูดของครูในหนังสือแล้ว ขอให้ข้อสรุปของผมเองว่า เมื่อมีหลักสูตรใหม่พร้อมคำสั่งจากหน่วยเหนือ ความรู้สึกแรกของครูคือต่อต้าน (อย่างน้อยในบางส่วน) เพราะคำสั่งเหล่านั้นมีส่วนที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตของการทำงานของครู แต่ครูเหล่านั้นก็ต่อต้านเงิบๆ ไม่แสดงออก แต่ก็เล่าว่าคำสั่งเหล่านั้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของตนในหลากหลายประเด็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทำให้ตนรับผิดชอบต่อผลงานยากขึ้น

ความเชื่อเรื่องเป้าหมายสูงส่งของการศึกษา

ข้อมูลจากการวิจัย และข้อวิเคราะห์ในตอนนีมีความลึกมาก หากมองผิวเผิน ครูทั้ง 6 คนนี้มีความเชื่อเรื่องเป้าหมายทางการศึกษาที่น่ายักย่องมาก คือมองเน้นที่ตัวศิษย์ มุ่งให้ศิษย์เรียนรู้ไม่ใช่แค่วิชาความรู้และทักษะเท่านั้น ยังมองที่การเอื้อให้นักเรียนได้ฝึกฝนปฏิสัมพันธ์ทางสังคม และสมรรถนะอื่นๆ เพื่อเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency วิเคราะห์ว่า ครูทั้ง 6 ท่านนี้ขาดมุมมองเป้าหมายการศึกษาที่ภาพระยะยาว และภาพใหญ่ของสังคม ที่มุ่งให้นักเรียนได้รับประสบการณ์เพื่อเติบโตออกไปมีส่วนสร้างสังคมประชาธิปไตย สังคมที่มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งผมขอเพิ่มเติมมิติด้านสังคมที่มีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจกัน ที่เราไม่ค่อยเห็นในประเทศที่เรารับถ่ายทอดระบบการศึกษามา แต่มีตัวอย่างในประเทศที่ระบบการศึกษามีคุณภาพสูงตามที่ระบุในหนังสือ การศึกษาคุณภาพสูงระดับโลก

มองใหม่เป้าหมายยิ่งใหญ่ของการศึกษาควรมุ่งที่การสร้างสังคมที่ผู้คนไม่แค่มุ่งผลประโยชน์ส่วนตัว แต่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เพราะให้คุณค่าของระบบนิเวศทางสังคมและเศรษฐกิจ ว่ามีผลกระทบต่อชีวิตที่ดีของบุคคล

สรุป

ความเชื่อและปณิธานความมุ่งมั่นของผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหลักของความสำเร็จของกิจการทุกประเภท รวมทั้งการศึกษา ในที่นี้เราฟังความสนใจที่ครู ที่มีความเป็นผู้มีพฤติกรรมรับผิดชอบสูงต่องานของตน เป็นผู้กำกับงานของตนเอง มีพฤติกรรมใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจเชิงวิชาชีพในงานประจำวันของครู ที่เรียกว่าความเป็นผู้ก่อการของครู (Teacher Agency) การดำเนินการริเริ่มสิ่งใหม่ (ในที่นี้คือหลักสูตรใหม่) ที่ต้องอาศัยบทบาทของครูเป็นหลัก หากดำเนินการแบบสั่งการจากเบื้องบน โอกาสที่จะได้ใช้พลังความเป็นครูที่ดีจะมีจำกัด เพราะความซับซ้อนของสถานการณ์ ซึ่งแก้ได้โดยการให้บรรยากาศแนวราบให้โอกาสครูที่ดีเหล่านี้ร่วมเป็น “ผู้ร่วมพัฒนา” หลักสูตร (Curriculum Co-creator)

ความเชื่อในคุณค่าของครูมีหลายระดับ ในปัจจุบันความเชื่อของครูต่อคุณค่าของการศึกษา และต่อคุณค่าของตนเองยังแคบเกินไป และมุ่งเป้าหมายระยะสั้นเกินไป

ผมขอเพิ่มเติมจากมุมมองสังคมตะวันออก ว่าวงการศึกษาทงฝั่งตะวันตกยังให้คุณค่าต่อการพัฒนาด้านในของมนุษย์น้อยไป เวลานี้ในประเทศไทยมีหลายโรงเรียนนำเอาจิตศึกษา หรือจิตตปัญญาศึกษามาใช้พัฒนาคุณลักษณะด้านในหรือด้านจิตใจของนักเรียนและครู เกิดผลดีมาก เป็นประเด็นที่น่าจะมีการวิจัยผลกระทบของกระบวนการเรียนรู้ดังกล่าว



“ความเชื่อ้นำสู่การกระทำ จึงเชื่อมสู่
ความเป็นผู้ก่อการ หรือผู้กระทำการของครู
ความเชื่อแสดงออกผ่านการกระทำ
ณ ปัจจุบันขณะ โดยที่ความเชื่อนั้น
สั่งสมมาแต่อดีต ผ่านประสบการณ์ชีวิต
และประสบการณ์วิชาชีพ”





คลังคำและ วาทกรรมของครู

“หลักการสำคัญคือมนุษย์เราคิดผ่านภาษา
“ถ้อยคำ” เป็นดังวัสดุที่คนเราใช้ช่วยการคิด
คุณภาพของการคิดจึงขึ้นกับถ้อยคำและวาทกรรม
วาทกรรมของครูจึงเป็นเสมือนหน้าต่าง
เปิดสู่ความคิดของครู ที่ทีมวิจัยนำมาเชื่อมกับ
การกระทำและความเป็นผู้ก่อการ
ซึ่งหมายความว่าความคิดของครูช่วยส่งเสริม
หรือปิดกั้นความเป็นผู้ก่อการ”

บันทึกชุด เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 5 นี้ ดีความจากบทที่ 3 Teacher Vocabularies and Discourses

สาระในหนังสือ Teacher Agency นี้มีข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือจากการทบทวนวรรณกรรม กับจากการศึกษาจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการทำงานของครู 6 คน และผู้บริหาร 3 คน ใน 3 โรงเรียน ในตอนท้ายของบันทึกที่ 4 เป็นการตีความความเชื่อหรือมิติด้านในของครูจากถ้อยคำหรือวาทกรรมของครูในบันทึกนี้จะนำเอาถ้อยคำและวาทกรรมที่หลากหลายของครูมาตีความทำความเข้าใจมิติด้านนอก เชื่อมโยงความคิดกับการกระทำของครู

หลักการสำคัญคือมนุษย์เราคิดผ่านภาษา “ถ้อยคำ” เป็นดังวัสดุที่คนเราใช้ช่วยการคิด คุณภาพของการคิดจึงขึ้นกับถ้อยคำและวาทกรรม วาทกรรมของครูจึงเป็นเสมือนหน้าต่างเปิดสู่ความคิดของครู ที่ทีมวิจัยนำมาเชื่อมกับการกระทำและความเป็นผู้ก่อการ ซึ่งหมายความว่า ความคิดของครูช่วยส่งเสริมหรือปิดกั้นความเป็นผู้ก่อการ

นี่คือที่มาของการเข้าไปศึกษาด้วยวิธีชาติพันธุ์วรรณา (Ethnography) ในครู 6 คน และผู้บริหาร 3 คน ใน 3 โรงเรียน เพื่อนำเอาถ้อยคำหรือวาทกรรมของครู และผู้บริหาร มาวิเคราะห์ว่าครูดำเนินการอย่างไรต่อหลักการ (Concept), แนวความคิด (Idea), ความเชื่อ (Belief), และคุณค่า (Values) ที่ตนมี และนำไปสู่การตีความว่าครูให้ความหมายต่อสถานการณ์ที่ตนดำเนินการอย่างไร โดยเน้นวิเคราะห์ครูเป็นรายคน

การวิเคราะห์ถ้อยคำของครูในที่นี้มีเป้าหมายเพื่อตอบคำถาม “อย่างไร” (How) ครูพูดเกี่ยวกับการศึกษาอย่างไร พูดในแนวทางไหน และการพูดนั้นช่วยส่งเสริมหรือปิดกั้นความเป็นผู้ก่อการ ซึ่งหมายความว่า ทีมวิจัยมองว่า คำศัพท์และวาทกรรมในการพูดของครูเป็น “ทรัพยากร” (Resources) เพื่อการบรรลุความเป็นผู้กระทำการ โดยที่ทีมวิจัยไม่เพียงต้องการทำความรู้จักว่า “ทรัพยากร” (หมายถึงคลังคำและวาทกรรมของครู) นั้นมีหน้าตาอย่างไร แต่ต้องการรู้ว่ามันทำหน้าที่อย่างไรในการดำเนินการประยุกต์ใช้หลักสูตรใหม่ คือ Curriculum for Excellence

ข้อเตือนใจคือ ทีมวิจัยศึกษาคำศัพท์และวาทกรรมของครูเป็นรายคน โดยต้องเข้าใจว่าครูไม่ได้สร้างคำศัพท์และวาทกรรมเหล่านั้นขึ้นเอง แต่คำศัพท์และวาทกรรมเหล่านั้นเป็นผลของปฏิสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างการให้ความหมายส่วนบุคคล (คือครู) กับคำศัพท์และวาทกรรมที่ใช้กันอย่างกว้างขวางในแหล่งต่างๆ รวมทั้งวงการนโยบาย วิจัย และความเห็นของประชาชน ด้านการศึกษา

คำศัพท์หรือวาทกรรมบางชิ้นมีพลังมาก เพราะบรรจุอยู่ในเอกสารระบุหน้าที่ของครู เช่น “นักเรียนเป็นศูนย์กลาง” และบางถ้อยคำก็เป็นแฟชั่น เช่น “การเรียนรู้เชิงรุก” (Active Learning)

ในบันทึกนี้ ท่านผู้อ่านจะได้เห็นว่า ทรัพยากรคลังคำและวาทกรรมที่ครูใช้คิดและพูดนั้นเป็นผลของการผสมผสานประสบการณ์ส่วนตัวและประสบการณ์วิชาชีพของครู กับวาทกรรมในสังคมวงกว้าง และจะได้เห็นว่าวาทกรรมในวงกว้างบางชิ้นช่วยส่งเสริมวิธีที่ครูหาความหมายจากการปฏิบัติงานของตน แต่บางวาทกรรมก็ขัดขวางหรือสร้างความสับสน

วาทกรรมเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียนประถม

สารระตอนี่ว่าด้วยครู 2 คน และผู้บริหาร 1 คน ในโรงเรียนประถมในเมือง ที่คนหนึ่งเป็นครูค่อนข้างใหม่ ทำงานมาเพียง 6 ปี อีกคนเป็นครูเก่ามาก ทำงานมาถึง 30 ปี (ฉบับที่ 3) จะเห็นว่าครูทั้งสองสนิทกันมากเพราะความสัมพันธ์แบบ Mentor - Mentee แต่มีวาทกรรมเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence แตกต่างกันไปมาก เขาสรุปว่า ครูที่ประสบการณ์การทำงานสั้นกว่า ได้รับอิทธิพลจากนโยบายปัจจุบันมากกว่า และมีแนวโน้มจะมีมุมมองมิติเดียวรุนแรงกว่า

ทีมวิจัยมุ่งทำความเข้าใจว่า เมื่อครูพูดคุยกันเรื่องการศึกษา เขาพูดกันเรื่องอะไร ครูมองว่าโรงเรียนคืออะไร หน้าที่สำคัญของโรงเรียนคืออะไร ครูมองโครงการด้านการศึกษาอย่างไร

สาระในหนังสือ Teacher Agency นำเอาคำพูดของครู 2 คน รวมทั้งคำพูดอีกหลายตอนของครูใหญ่ มาเสนอ พร้อมกับข้อสรุปของผู้เขียน แต่เพื่อความกระชับ ผมขอตีความมาเสนอเฉพาะส่วนข้อสรุปเท่านั้น

ที่น่าสนใจคือครูท่านนี้ (คนสาว - ราเซล) มองว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นในทุกที่ และเกิดขึ้นตลอดเวลา รวมทั้งที่โรงเรียน โดยที่การเรียนรู้ไม่ใช่หมายถึงเฉพาะการเรียนรู้ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมการเรียนรู้มิติอื่นๆ ที่เราเรียกว่าการเรียนรู้บูรณาการ (Holistic Learning) ซึ่งผมขอขยายความว่า ในสมัยนี้กล่าวสั้นๆ ได้ว่าเป็นการเรียนรู้ด้าน ASKV คือด้านเจตคติ (Attitude), ทักษะ (Skills), ความรู้ (Knowledge), และคุณค่า (Values) โดยที่ไม่ใช่เรียนแยกกันเป็นด้านๆ แต่เรียนรู้ทุกมิติไปพร้อมๆ กัน



คำว่า “ชีวิต” ในที่นี้ ครูราเซลเน้นที่ชีวิตการทำงาน

ครูราเซลมองว่า หลักสูตร Curriculum for Excellence เป็นจุดเปลี่ยน เปลี่ยนจากการเน้นความรู้ มาเน้นทักษะ ซึ่งเธอเห็นด้วย โดยมองว่าทักษะในการทำสิ่งต่างๆ จะช่วยการดำรงชีวิตของศิษย์เมื่อออกจากโรงเรียนไปแล้ว ทั้งทักษะในการเรียน และทักษะในการทำสิ่งต่างๆ เธอบอกว่า ตัวเธอเองก็เปลี่ยนแปลงในช่วง 6 ปีที่ผ่านมาเป็นครู เดิมคิดว่าความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่สุด แล้วค่อยๆ เห็นว่าในการเรียนรู้มัน ต้องค่อยๆ บูรณาการความรู้เข้าด้วยกันเป็นทักษะ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องใช้เวลา ตรงนี้ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency เห็นว่าเป็นมุมมองแบบแยกส่วน ไม่มองว่า ความรู้กับทักษะเป็นสิ่งที่สัมพันธ์กัน อ่านจากถ้อยคำที่หนังสือคัดลอกมา ผมคิดว่าครูราเซลพูดเข้าใจยาก หรือคิดไม่ค่อยชัด คือมีคำศัพท์ด้านการศึกษาที่จำกัด

ครูไอดี ผู้มีอาวุโสในอาชีพครู 30 ปี โดยไม่มีวุฒิครู บอกว่าตนได้ปฏิบัติตามแนวทางของหลักสูตร Curriculum for Excellence มานานหลายปีแล้ว หลักสูตรนี้จึงไม่ใช่ของใหม่สำหรับเธอ และบอกว่าทางโรงเรียนได้กำหนดให้นักเรียนได้ฝึก 12 ทักษะก่อนจบออกไป เพื่อไปเป็นมนุษย์ที่ดีกว่าเดิม ตัวอย่างทักษะ เช่น ทักษะในการทำงาน ทักษะในการดำรงชีวิต ทักษะในการเรียนรู้

เธอบอกว่า ครูต้องสอนทั้งความรู้และทักษะ คำพูดของครูไอดิดมีรายละเอียดมากกว่า และระบุความแตกต่างเล็กๆ น้อยๆ ได้ชัดเจนกว่า คงมาจากประสบการณ์การเป็นครูที่ยาวนาน โดยระบุว่าการสอนต้องเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ ระหว่างชั้นประถม 1 ไปจนถึงประถม 7 ในชั้นประถม 1 เน้นที่การเลี้ยงดู และฝึกให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสม เปลี่ยนจากความประพฤติดุดๆ ที่ติดมาจากบ้าน ซึ่งครูต้องแสดงให้เห็นว่าคนเราต้องเคารพซึ่งกันและกัน โดยครูก็แสดงต่อเด็กเป็นตัวอย่าง เมื่อถึง ป. 7 เด็กก็จะได้รับการฝึกอย่างดี แต่ก็จะมีเด็กบางคนที่ไม่เกรง ต่อต้านสังคม ไม่ตั้งใจเรียน ตอนอายุ 10 หรือ 11 ขวบ ซึ่งครูต้องหาทางช่วยเด็กเหล่านั้น โดยชี้ให้เห็นว่าความรู้และทักษะเหล่านี้จะช่วยให้มีชีวิตที่ดีในภายหน้าอย่างไร



จะเห็นว่า ครูทั้งสองพูดเรื่องการศึกษากับอนาคตของเด็กเหมือนกัน แต่ครูไอดิดพูดลงรายละเอียดมากกว่า แถมยังเปรียบเทียบประสบการณ์ของตนเองตอนเป็นนักเรียนชั้นประถม กับสภาพในโรงเรียนในปัจจุบัน ว่าสภาพในปัจจุบันดีกว่ามาก มีการเรียนแบบบูรณาการมากกว่ามาก และนักเรียนที่ไม่เก่งวิชาการ มีโอกาสประสบความสำเร็จในการเรียนด้านอื่น เช่น ด้านกีฬา ศิลปะ

แสดงว่าครูไอดิตสะท้อนคิดเรื่องการศึกษาของตนเอามาเปรียบเทียบกับสภาพในปัจจุบัน

หนังสือ Teacher Agency บอกว่าวาทกรรมที่แตกต่างกันของครูทั้งสองมาจาก อิทธิพลของอายุ (Age Effect) และอิทธิพลของรุ่น (Generation Effect) โดยอิทธิพลของอายุแสดงออกมาชัดเจนจากวาทกรรมของครูไอดิตว่า ตนได้เห็นการสอนแบบเด็กเป็นศูนย์กลาง และบูรณาการมาก่อนแล้วเปลี่ยนเป็นหลักสูตร Five to Fourteen (หลักสูตรเดิมที่เน้นวิชาการ ก่อนเปลี่ยนเป็นหลักสูตร Curriculum for Excellence) แล้ววนกลับมาใช้แนวทางเด็กเป็นศูนย์กลางและบูรณาการอีก เป็นวงจรวนซ้ำกลับมาที่เดิม โดยที่เมื่อเริ่มเป็นครูเธอสอนชั้น ป. 1 ตอนนี้ก็วนกลับมาสอนชั้น ป. 1 อีก แต่ตอนนี้มีประสบการณ์สูงขึ้นมาก ตอนแรกๆ ทำผิดไปเยอะเป็นข้อเรียนรู้ให้ได้พัฒนาเป็นครูที่ดีขึ้น

จะเห็นว่า ประสบการณ์ช่วยให้ครูไอดิตมองภาพใหญ่ได้ และไม่ยึดติดกับหลักสูตรมากเกินไป ในขณะที่ครูราเชลไม่มีสินทรัพย์นี้ จึงขึ้นกับข้อกำหนดของหลักสูตรมากกว่า

วาทกรรมเหล่านี้ไม่เพียงขึ้นกับประสบการณ์ส่วนตัว และประสบการณ์ในวิชาชีพครูเท่านั้น ยังขึ้นกับสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศในการทำงานของครูด้วย โดยสะท้อนจากคำพูดของครูใหญ่ (ซึ่งเป็นผู้หญิงเหมือนกัน) ว่า ตนต้องรับผิดชอบทุกเรื่อง ทั้งเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัย พัฒนาการด้านการศึกษานักเรียน รับผิดชอบตามกฎหมายในเรื่องดังกล่าว รวมทั้งเรื่องการปกป้องเด็ก การประเมินความเสี่ยง การประกันคุณภาพ หลักสูตร การรับเรื่องร้องเรียนจากพ่อแม่ เรื่องบุคลากร และทุกเรื่อง ระบบนิเวศในที่นี้คือกฎหมาย

ในวาทกรรมยังสะท้อนวิธีการและลำดับความสำคัญด้วย สารของถ้อยคำบ่งบอกความเป็นคนมีความรับผิดชอบของครูใหญ่ และที่น่าชื่นชมคือ ท่านพูดเรื่องการเข้าไปช่วยเหลือครูในกรณีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือ และ

ยิ่งน่าชื่นชมขึ้นไปอีกเมื่อครูใหญ่พูดเรื่องการศึกษาที่มีหน้าที่ช่วยให้คนพ้นจากความยากจน ที่เราเรียกกันว่า ความยากจนข้ามรุ่น ซึ่งก็เข้าใจได้ เพราะตัวครูใหญ่เองเป็นคนแรกในครอบครัวที่ได้เรียนมหาวิทยาลัย โดยหนังสือ Teacher Agency ยกคำพูดของครูใหญ่มายืดยาวเกี่ยวกับเรื่องนี้ และผมตีความว่า ผู้เขียนหนังสือต้องการสื่อว่า ระบบนิเวศทางสังคมโดยรอบโรงเรียนหรือของนักเรียนมีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ก่อการของครูด้วย ที่ไม่เพียงต้องการหนุนให้นักเรียนบรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้เท่านั้น แต่มุ่งผลระยะยาวและยิ่งใหญ่ คือปูพื้นฐานสู่ชีวิตที่ดี ซึ่งสะท้อนความเชื่อว่า การศึกษามีความหมายมากต่ออนาคตของเด็ก

ครูใหญ่พูดถึงหลักสูตร Curriculum for Excellence ว่าไม่ได้เปลี่ยนแปลงอะไรมาก เพราะเธอดำเนินการอยู่แล้ว และ ความสามารถ (Capacity) 4 ด้านที่ระบุในหลักสูตร (คือ 1. เป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful Learner) 2. เป็นบุคคลที่มั่นใจตนเอง (Confident Individual) 3. เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Citizen) และ 4. เป็นผู้ทำประโยชน์แก่สังคม (Effective Contributor) นั้นไม่ช่วยอะไรในทางปฏิบัติ เพราะมันเป็นคำกว้างๆ จับต้องไม่ได้ เธอต้องตีความทำเป็นแม่แบบ (Template) สำหรับแนวทางดำเนินการเพื่อเป้าหมายดังกล่าว นี่คือการที่สะท้อนความเป็นครูผู้ก่อการของครูใหญ่

และยิ่งเห็นความเป็นครูผู้ก่อการของครูใหญ่มากขึ้นไปอีก เมื่อเธอพูดว่า หลักสูตร Curriculum for Excellence ดีมากที่ไม่ระบุรายละเอียดว่าต้องสอนคณิตศาสตร์กี่ชั่วโมง ภาษากี่ชั่วโมง ยกให้ทางโรงเรียนตัดสินใจเอง ทำให้มีความยืดหยุ่น

ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency สรุปรวข้อค้นพบจากวาทกรรมของครู 3 คน จากโรงเรียนประถมในเมืองว่า สะท้อนอิทธิพลของอายุ และอิทธิพลของรุ่น คือครูที่มีประสบการณ์ยาวนานมีการสั่งสมวาทกรรมผ่านประสบการณ์ที่

หลากหลาย ทำให้มีพลังมุ่งสู่อนาคตได้แข็งแกร่งกว่า มีอิทธิพลต่อพลังกระทำการ ในปัจจุบัน ส่งผลออกมาให้เห็นว่ามีความเป็นผู้ก่อการสูง ครูผู้ก่อการเหล่านี้ มีความเชื่อภายในตนไม่ตรงกับสัญญาณความต้องการจากภายนอก (หมายถึง หลักสูตร Curriculum for Excellence) เสียทีเดียว ผมขอแสดงความชื่นชมว่า ครูสก็อตแลนด์มีวิญญานครูและมีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก

วาทกรรมเกี่ยวกับการศึกษาในโรงเรียนมัธยม

เริ่มจากวาทกรรมของผู้บริหารระดับสูง (เขาใช้คำว่า Senior Manager) คนหนึ่งของโรงเรียนมัธยมชายเขา ผู้เริ่มอาชีพครูในทศวรรษที่ 1970s ที่เมื่ออ่านวาทกรรมของท่านแล้วเห็นชัดว่า มีความลึกและสะท้อนอุดมการณ์ความเป็นครูที่สูงส่งมาก

ท่านบอกว่าคุณภาพการศึกษาของสก็อตแลนด์ตกต่ำลง สมัยก่อนคนเข้ามาเป็นครูด้วยอุดมการณ์ ด้วยความรักและเห็นคุณค่าของความเป็นครู แต่เวลานี้คนเข้ามาเป็นครูเพื่ออาชีพหรือการมีงานทำเพื่อหาเลี้ยงชีพเป็นหลัก กล่าวใหม่ว่าสมัยก่อนครูเข้าสู่อาชีพครูเพื่อเป็นครู แต่สมัยนี้ครูเข้าสู่อาชีพครูเพื่อเป็นลูกจ้าง สมัยก่อนการศึกษามุ่งพัฒนาความเป็นมนุษย์หรือมิติด้านใน ควบคู่ไปกับการเรียนวิชา แต่สมัยนี้เน้นเรียนวิชา ละเลยการพัฒนามิติด้านใน สมัยก่อนเชื่อกันว่าความก้าวหน้าของความเป็นครูเป็นกระบวนการบ่มเพาะที่เกิดขึ้นช้าๆ ค่อยๆ ยกระดับความรู้และประสบการณ์ไปเป็นขั้นตอนช้าๆ กว่าที่จะเป็นครูเต็มภาคภูมิใช้เวลาราวๆ 7 ปี และอีก 6 - 7 ปี จึงมีความสามารถพอที่จะเป็นผู้ช่วยครูใหญ่ แต่เวลานี้ใช้วิธีเรียนลัดโดยเข้าเรียนในหลักสูตร 3 ปี เพื่อเป็นผู้บริหาร ฟังคั่นๆ นะครับ

ท่านบอกว่าสมัยก่อนคนเข้าไปเป็นครูเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนครูหรือครอบครัวครูในโรงเรียน ซึ่งหมายความว่า มุ่งหมายเข้าไปใช้ชีวิตร่วมกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งมีติดังกล่าวจางลงไปมากในปัจจุบัน ทำให้ผมสงสัยว่ากระบวนการ PLC - Professional Learning Community ได้รับการส่งเสริมแค่ไหน และมีการใช้งานแค่ไหน ในระบบการศึกษาของสก็อตแลนด์ ผมเพิ่งฟังเวทีเสวนาออนไลน์ “ล็อกดาวนี้ไม่ล็อกการเรียนรู้” บทเรียนการจัดการเรียนรู้จากพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ เมื่อวันอาทิตย์ที่ 22 จังหวัดระยอง เมื่อวันอาทิตย์ที่ 29 สิงหาคม และจังหวัดสตูล เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2564 ได้เห็นคุณค่าของกระบวนการ PLC ของครูและผู้บริหารโรงเรียนไทยในการหาวิธีจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนในสถานการณ์โควิด 19 ที่น่าชื่นชมมาก

อีกประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารท่านนี้พูดถึงคือเรื่องการเรียนรู้ ท่านบอกว่าคนเราเรียนรู้เพราะมีความเจ็บปวด (Pain) ที่เป็นความเจ็บปวดทางปัญญา (Intellectual Pain) ครูจึงต้องมีความกล้าหาญที่จะบอกศิษย์ว่าผลงานของเขายังไม่ดีพอ ครูจะช่วยเหลือให้เขาพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้บรรลุคุณภาพของการเรียนรู้ระดับสูงให้จงได้ ทำให้ผมทวนระลึกถึงบทสนทนาของครูไทยกับวิทยากรอังกฤษเรื่องครูกับความสุขของนักเรียนในห้องเรียน ที่ผมบันทึกไว้ที่ www.gotoknow.org/posts/690252¹ ทั้งสาระของวาทกรรมของท่านผู้บริหารท่านนี้ และสาระในบล็อก Gotoknow ข้างต้น บอกตรงกันว่า ครูต้องมีวิธีการให้นักเรียนได้เรียนรู้จากความยากลำบาก หรือจากการสู้สิ่งยาก สมัยผมหนุ่มๆ อายุเลย 30 ไม่กี่ปี ศ.นพ.เสมอ พริ้งพวงแก้ว สอนผมว่า “ชีวิตที่ยากลำบากเป็นชีวิตที่เจริญ” สำหรับท่านที่สนใจเรื่องการเรียนรู้ที่เริ่มจากความน่าเบื่อไปสู่การ

1



เรียนรู้ที่สนุกเพลิดเพลิน ผมขอแนะนำให้อ่านบล็อก ที่ www.gotoknow.org/posts/692023 ตรงข้อ 6 มีคำแนะนำสั้นๆ ให้ไปอ่านรายละเอียดจากหนังสือต้นเรื่องได้

ผู้บริหารท่านนี้พูดเรื่องการเรียนรู้ของนักเรียน ว่าต้องหนุนให้เข้าสู่มิติที่ลึกเข้าไปถึงระดับจิตวิญญาณให้ได้ ต้องไม่หยุดอยู่แค่ระดับผิวเผิน ซึ่งหมายความว่าต้องช่วยให้นักเรียนมีเป้าหมาย และมีความกล้าหาญและมุ่งมั่นเพื่อบรรลุเป้าหมายนั้น คำถามในหนังสือคือครูจะเลือกปล่อยให้ นักเรียนได้เรียนรู้ระดับผิวเผิน พร้อมกับความรู้สึกว่าครูใจดี หรือจะเลือกเคี่ยวกรำนักเรียนให้บรรลุการเรียนรู้ในมิติที่ลึกให้ได้ คำตอบของผมคือ ครูสามารถเลือกทั้งสองอย่างพร้อมกันได้ ซึ่งหมายความว่านักเรียนได้เรียนรู้สนุกด้วย และบรรลุผลการเรียนรู้ในมิติที่ลึกได้ด้วย อ่านรายละเอียดได้จากหนังสือครูเพื่อศิษย์ สร้างการเรียนรู้สู่ระดับเชื่อมโยง (<https://www.scbfoundation.com/stocks/14/file/16061988173lfnp14.pdf>)² และบันทึกชุด สอนเสวนาสู่การเรียนรู้เชิงรุก (<https://www.gotoknow.org/posts/tags/สอนเสวนาสู่การเรียนรู้เชิงรุก>)³

จะเห็นว่า วาทกรรมของผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมชายเขามีมิติที่ลึกมาก แต่วาทกรรมของครูในโรงเรียนนี้อีก 2 คน ต่างออกไปมาก เมื่อถามว่าการศึกษาไว้เพื่ออะไร ครูโมนิกาตอบว่า เพื่อการเรียนรู้ เพื่อช่วยให้เด็กได้เรียนรู้ แต่การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในโรงเรียน แท้จริงแล้วคนเราเรียนรู้ในทุกที่ ทุกเวลา เมื่อเริ่มเป็นครูตนมุ่งสอนวิชา แต่ไม่ซังกั้ตระหนักว่าต้องให้

2



3



นักเรียนได้เรียนทักษะทางสังคมด้วย รวมทั้งเรียนทักษะในการเรียนรู้ ครูต้องมีทักษะในการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ ฝึกวิธีจัดระบบการเรียนรู้ของตัวเอง วิธีมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ให้มีมารยาท มีทักษะในการคิด



แต่ ครูเคย ให้คำตอบ (ต่อคำถามว่า การศึกษามีไว้เพื่ออะไร) ต่างออกไปมาก ว่าเป็นการเตรียมตัวเด็กให้สามารถทำในสิ่งที่เขาต้องการทำได้ เพื่อให้เด็กมีโอกาสเลือกทำสิ่งที่จะไม่สามารถทำได้หากไม่ได้รับการศึกษา ช่วยให้เด็กมีมุมมองที่กว้างขวางเกี่ยวกับชีวิตและผู้คน รวมทั้งมีมุมมองต่อสิ่งที่แตกต่างหลากหลายที่นักเรียนสามารถเลือกทำได้ในอนาคต



เมื่อถามว่าการศึกษามีเป้าหมายเพื่อให้นักเรียนผ่านการทดสอบใช่หรือไม่ ครูเคยตอบทันทีว่าไม่ใช่ การศึกษาต้องมีเป้าหมายกว้างกว่านั้น แต่การสอบก็มีความหมายเป็นเส้นทางสู่การศึกษาระดับสูงขึ้นไป ผู้เขียนหนังสือให้ข้อสังเกตว่า แม้ครูเคยจะพุดรายละเอียดเกี่ยวกับประสบการณ์ในระบบการศึกษาของตนอย่างมากมาย แต่วาทกรรมของเธอไม่สะท้อนการใคร่ครวญสะท้อนคิดระดับลึกเกี่ยวกับวิชาชีพครู ต่างจากวาทกรรมของผู้บริหารอย่างมาก

ข้อสังเกตสำคัญคือ ทั้งครูราเชลและครูเคท เข้ามาเป็นครูหลังจากทำงานอื่นมาก่อนซึ่งในสก็อตแลนด์มีครูแบบนี้ไม่น้อยมาก ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency ให้ข้อสังเกตว่า ทีมวิจัยขอให้ผู้บริหารโรงเรียนเลือกครูที่เอางานเอาการ เป็นตัวของตัวเอง มาเข้าโครงการ ได้ครูที่เข้ามาเป็นครูหลังผ่านประสบการณ์ทำงานอื่นมาก่อนถึง 3 คน ทำให้เกิดคำถามว่า การได้ผ่านงานอื่นมาก่อน อาจช่วยสร้างความเป็นครูผู้ก่อการ

ครูซูซานที่โรงเรียนริมทะเลสาบ ก็เคยทำงานอื่นมาก่อนเป็นครูมีวาทกรรมผสมผสานระหว่างถ้อยคำแฟชั่นสมัยใหม่ ตามหลักสูตร Curriculum for Excellence ('ส่งเสริมผู้เรียน' 'ให้ทางเลือก' 'ดูแลนักเรียนเป็นรายคน' 'ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวก' 'ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต' 'เพื่อพัฒนาเต็มศักยภาพ') กับความเห็นว่าการศึกษาในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปจากประสบการณ์ในอดีตของตนเอง

เธอกล่าวว่า การศึกษาของสก็อตแลนด์ เอาใจใส่นักเรียนในฐานะปัจเจกน้อยลง ความเป็นทางการ (Bureaucratic) มากขึ้น และมีค่าใช้จ่ายและบุคลากรด้านการบริหารระดับสูงเพิ่มขึ้น (Top Heavy) งบประมาณโดนตัดลดลง และเป็นการตัดงบประมาณผิดที่ ความต้องการงบประมาณอยู่ที่โรงเรียนและห้องเรียน ไม่ใช่ที่ระบบบริหารส่วนกลาง การศึกษามีคุณภาพดีอยู่ที่การส่งเสริมให้เด็กเรียน และบทบาทนั้นอยู่ที่ครูธรรมดา ผู้มีหน้าที่สร้างแรงบันดาลใจต่อเด็กให้อยากเรียน หน้าที่ครูอยู่ที่การสร้างแรงบันดาลใจมากกว่าการสอนวิชา

ครูชูชานมองว่า ความเป็นจริงที่เกิดขึ้น แตกต่างจากทฤษฎีที่ระบุไว้ในหลักสูตร โดยระบุว่า การให้ทางเลือกและดูแลเป็นรายคนนั้น ในทางปฏิบัติทางเลือกอยู่ที่ครู ไม่ใช่ที่นักเรียน นอกจากนั้น เธอยังแสดงข้อกังขาว่าที่หลักสูตรระบุให้นักเรียนเป็นผู้รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองนั้น ในความเป็นจริงนักเรียนรับผิดชอบได้หรือไม่เมื่อนักเรียนที่เรียนเก่งยังเรียกร้องให้ครูสอนแบบถ่ายทอดความรู้ ยิ่งนักเรียนที่เรียนอ่อนยิ่งไม่สามารถรับผิดชอบตนเองได้ เรื่องนี้ผมตีความว่า ครูชูชานเข้าใจผิด คิดว่าครูต้องปล่อยให้นักเรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนทันที ไม่ได้มองว่าเป็นหน้าที่ของครูที่ต้องจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สร้างความสามารถในการรับผิดชอบการเรียนรู้ของตน (Self-directed Learning) ขึ้นมา สำหรับเป็นปัจจัยหนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตของนักเรียน มองอีกมุมหนึ่ง ครูชูชานมี Fixed Mindset เกี่ยวกับเรื่อง Self-directed Learning

ครูชูชานบอกว่า ตนสอนมากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อสอบ ข้อสอบจึงเป็นต้นเหตุให้นักเรียนได้เรียนรู้แคบ โดยที่ตัวเธอได้เห็นนักเรียนที่สอบไม่ได้เกรดเอ แต่เติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีชีวิตที่ดี โดยที่สิ่งที่เกื้อหนุนให้นักเรียนพัฒนาไปเป็นคนดี ประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ปรากฏในตัววัดความสำเร็จของการศึกษา แต่ก็ได้หมายความว่าเธอไม่เอาใจใส่ผลการสอบของศิษย์ โดยที่ตัวเธอเองทำได้ ไม่มีปัญหา แต่วิถีปฏิบัติที่เน้นผลสอบมีผลต่อพฤติกรรมของครูโดยทั่วไปให้สอนเพื่อสอบ ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่แคบ



ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency วิเคราะห์ว่า ครูชุมชนมีบุคลิกส่วนตัวที่ช่วยให้วิเคราะห์หลักสูตรได้อย่างลึกซึ้งจริงจัง ว่าส่วนไหนสอดคล้องกับความเชื่อของตน ส่วนไหนขัดแย้ง มีทรัพยากรด้านวาทกรรมที่ช่วยให้โน้มน้าวส่วนไหนที่เหมาะสม ส่วนไหนที่ไม่ รวมทั้งมีวาทกรรมที่ช่วยสร้างแรงขับเคลื่อนภายในตนเอง สู้ความมีลักษณะของผู้ก่อการ และมีความสามารถประเมินสถานการณ์ที่กำลังเผชิญได้เป็นอย่างดี ส่วนที่ไม่ขัดคือเธอได้วาทกรรมด้านการศึกษาเหล่านี้มาจากไหน

ครูซาร่าแห่งโรงเรียนริมทะเลสาบเช่นกัน เล่าที่มาที่ไปของความเป็นคนเอางานเอการขยันขันแข็งว่าได้มาจากพ่อแม่ตั้งแต่ยังเล็ก โดยพ่อแม่สอนให้ขยันหมั่นเพียรในการเรียนหนังสือ ทั้งๆ ที่พ่อเป็นคนขับรถบรรทุกและแม่เป็นพนักงานเสิร์ฟในร้านอาหาร แต่ส่งเสริมให้ลูกเรียน ครูซาร่านำเอาคุณค่าเหล่านี้มาสอนลูกศิษย์ของตน ว่าให้ขยันเรียน อย่าลอก อย่าทุจริต หรือมีพฤติกรรมเบี่ยงๆ บูดๆ หากมีปัญหาอะไรให้บอกครู ครูจะช่วย แต่ก็มึนนักเรียนที่ขอมไม่ทำงานส่วนนั้นส่วนนี้ หรือหลบเลียงงาน ครูก็ต้องเข้าไปเซ็น และพูดชี้ชวนให้นักเรียนทำงานเก็บผลงานอย่างเป็นระเบียบ ถึงคราวต้องสอบเพื่อเข้าเรียนชั้นต่อไป ก็จะช่วยโดยง่าย



**“วาทกรรมและคำศัพท์ที่สั่งสมไว้ เป็นพลังสำคัญ
ของการก่อเกิดความเป็นผู้กระทำการ
โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ชีวิตวัยเยาว์มีพลังมาก
และปัจจัยด้านอายุ (Age Effect) และด้านรุ่น
(Generation Effect) ก็เด่นชัด
นี่คือทุนวัฒนธรรม (Cultural Resources)
ของการเป็นผู้ก่อการของครู”**

สะท้อนการมีทิศทางและเป้าหมายชัดเจนในการทำหน้าที่ครูของครูซาร่า เมื่อได้รับคำถามว่าประยุกต์แนวทางตามที่พูดในชั้นเรียนได้อย่างสบายใจไหม คำตอบคือใช่ และในทีมงานของวิชาที่สอนก็ใช่ แต่เมื่อถามขึ้นไปถึงระดับโรงเรียน เธอก็แสดงท่าทีลังเล และในที่สุดก็เล่าว่า บางเรื่องเธอไม่เห็นด้วยกับแนวทางของโรงเรียนแต่ก็ต้องประนีประนอม สะท้อนว่าการแสดงบทผู้ก่อการ ย่อมขึ้นกับระบบนิเวศที่แวดล้อมอยู่ด้วย

ทีมวิจัยได้คุยกับผู้บริหารระดับสูงท่านหนึ่งของโรงเรียนริมทะเลสาบที่เป็นครูมาแล้ว 33 ปี ท่านเคยเป็นครูประจำวิชามาก่อน แล้วเลื่อนเป็นครูแกนนำ (Principal Teacher) ท่านบอกว่าการทำหน้าที่ครูกับผู้บริหารใช้หลักการเหมือนกันคือสร้างความสัมพันธ์กับผู้คน โดยแสดงความเอาใจใส่ ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนครูหรือกับนักเรียน เมื่อนักเรียนเชื่อถือ (Trust) ครู เขาจะตั้งใจเรียน และเรียนได้ผลดี เรียนสนุก และเติบโตเป็นคนดี

ท่านผู้บริหารท่านนี้กล่าวเปรียบเทียบอย่างน่าฟังว่า สำหรับครูและผู้บริหารโรงเรียนแล้ว ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร และความรู้อื่นๆ รวมทั้งงานที่ทำเปรียบเสมือนตัวบ้าน ส่วนความสัมพันธ์เปรียบเสมือนฐานราก แม้จะมี

ความรู้ความสามารถสูงเพียงไร หากฐานความสัมพันธ์ไม่แข็งแรง โครงสร้างทั้งหมดก็พังได้โดยง่าย ความเก่งไม่สำคัญเท่าปฏิสัมพันธ์ เพราะความเชื่อหรือศรัทธาจะสร้างแรงบันดาลใจต่อการเรียน และนักเรียนจะหาทางฝึกทักษะหรือแก้ปัญหาได้เอง

วาทกรรมของผู้บริหารท่านนี้บอกความสำคัญของปัจจัยด้านคนที่คน (ทั้งครูและนักเรียน) รู้สึกว่าตนมีคุณค่า ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่าในเรื่องการสอน สิ่งการสอนจึงไม่สำคัญเท่ากัวิธีสอน และการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งโรงเรียนนี้มีบรรยากาศนี้มาเป็นเวลานาน

สรุป

ผลของการสัมภาษณ์พูดคุยและสังเกตการทำงานของครู 6 คน ผู้บริหาร 3 คน ยืนยันว่า วาทกรรมและคำศัพท์ที่สั่งสมไว้เป็นพลังสำคัญของการก่อเกิดความเป็นผู้กระทำการ โดยปัจจัยด้านประสบการณ์ชีวิตวัยเยาว์มีพลังมาก และปัจจัยด้านอายุ (Age Effect) และด้านรุ่น (Generation Effect) ก็เด่นชัด นี่คือทุนวัฒนธรรม (Cultural Resources) ของการเป็นผู้ก่อการของครู นอกจากนั้นทุนระบบนิเวศ ในโรงเรียนและในระบบการศึกษาก็มีอิทธิพลเช่นเดียวกัน



“ระบบนิเวศทางสังคมโดยรอบโรงเรียน
หรือของนักเรียน มีอิทธิพลต่อความเป็นผู้ก่อการ
ของครูด้วย ที่ไม่เพียงต้องการหนุนให้นักเรียน
บรรลุผลลัพธ์การเรียนรู้เท่านั้น แต่มุ่งผลระยะยาว
และยิ่งใหญ่ คือปูพื้นฐานสู่ชีวิตที่ดี
ซึ่งสะท้อนความเชื่อว่า การศึกษามีความหมายมาก
ต่ออนาคตของเด็ก”





คุณค่าของ ปฏิสัมพันธ์

**“PLC เป็นเครือข่ายทางสังคมของครู
และหวังว่าจะเป็นกลไกสร้างปฏิสัมพันธ์
ทางสังคม ที่จะทำหน้าที่ระบบนิเวศ
ที่เอื้อต่อการที่ครูจะพัฒนาตนเองเป็นผู้ก่อการ”**

บันทึกชุด *เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ* นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 6 นี้ ดีความจากบทที่ 4 The Importance of Relationships

ในบันทึกที่ 5 ได้กล่าวถึงโครงสร้างเชิงวัฒนธรรมของระบบนิเวศ ที่มีผลต่อความเป็นผู้ก่อการของครู ในบันทึกที่ 6 นี้จะว่าด้วยโครงสร้างเชิงสังคมหรือเชิงปฏิสัมพันธ์ โดยขออย่าว่าสองปัจจัยนี้ในทางความเป็นจริงหรือทางปฏิบัติแยกกันไม่ออก คล้ายเส้นด้ายที่พันเข้าด้วยกันเป็นเกลียวเชือก หรือเกาะเกี่ยวเป็นเนื้อเดียวกัน ที่เรามักพูดกันติดปากว่าปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (Socio-cultural) แต่เพื่อความเข้าใจเชิงทฤษฎีที่มียุทธศาสตร์ในโครงการ Teacher Agency and Curriculum Change ได้แยกออกมาพิจารณาทีละด้าน

มีผลงานวิจัยบอกว่าความสัมพันธ์ของครูกับคนในวิชาชีพอื่น รวมทั้งกับคนโดยทั่วไปในชุมชนที่ครูทำงาน มีผลช่วยเพิ่มความเป็นผู้ก่อการด้านวิชาชีพ (Professional Agency) ของครูอย่างชัดเจน

อีกผลงานวิจัยบอกว่าสมัยที่โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากรัฐน้อยกว่าสมัยนี้มาก แต่โรงเรียนได้รับแรงบีบคั้นให้ต้องมีผลงานมากและดีกว่าเดิม วัฒนธรรมความร่วมมือช่วยให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนจากสังคม ทั้งด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ และการสนับสนุนทรัพยากร ทำให้ผมทวนระลึกถึงเรื่องคล้ายกันในวงการการศึกษาไทยในปัจจุบัน ที่มีการรวมตัวกันสู้วิกฤติโควิด เพื่อให้นักเรียนได้มีการเรียนรู้ที่ดีใกล้เคียงกับมาตรฐานการณูปกติ ที่เล่าในเวทีเสวนา ที่จัดโดยคณะอนุกรรมการด้านการสื่อสารและการมีส่วนร่วม

ในคณะกรรมการนโยบายพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ใช้ชื่อเวทีว่า ล็อกดาวนั้น ไม่ล็อกการเรียนรู้ เมื่อวันที่อาทิตย์ที่ 22 สิงหาคม 2564 เสนอโดยโรงเรียน ลำปลายมาศพัฒนา และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งชมรายการยาวเกือบสามชั่วโมงครั้งได้ที่ <https://www.youtube.com/watch?v=6WGfSaVXOGQ>

มีผู้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องโครงสร้างเชิงสังคมมากมาย ผู้เขียนหนังสือ ขอข้อเสนอว่า โครงสร้างเชิงสังคมประกอบด้วย (1) ส่วนต่างๆ ประกอบเข้าด้วยกัน (2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ เหล่านั้น และ (3) องค์กรที่เกิดขึ้น (Emerge) ขึ้น และ (4) คุณสมบัติที่ผุดบังเกิดขึ้นขององค์กรนั้น มีข้อสังเกตสำคัญ 3 ประการเกี่ยวกับโครงสร้างเชิงสังคมตามแนวดังกล่าว คือ

โครงสร้างเชิงสังคมมีคุณสมบัติที่ผุดบังเกิด เช่น เกิดพลังอำนาจ (Power) เกิดความไว้วางใจ (Trust) ขึ้นภายในระบบ และที่บางจุดหรือบางสมาชิกของเครือข่าย ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิก และจุดที่อยู่ของสมาชิกมีผลต่อพฤติกรรม ทำที่ และเจตคติของสมาชิกผู้นั้น และของระบบในภาพรวม

โครงสร้างทางสังคมเป็นสิ่งที่มืออยู่จริง และมีอยู่ก่อนที่สมาชิกคนใดคนหนึ่งเข้าไปเกี่ยวข้อง มีเครือข่ายความสัมพันธ์ (Web of Relationship) ที่มีทำที่ และผลประโยชน์ของเครือข่าย และส่งอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิก หรือกล่าวได้ว่าเป็นบริบทที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล

ความสัมพันธ์ (Relationships) เป็นเสมือนตัวกลางให้ปัจจัยด้านวัฒนธรรมเข้าไปแทรกหรือกำซาบอยู่ในระบบสังคม ที่เรียกว่า การแพร่กระจายเชิงวัฒนธรรม (Cultural Diffusion) ซึ่งส่งผลได้หลายแนว เช่น ในโรงเรียน การที่ครูมีความสัมพันธ์กับภายนอก อาจส่งผลให้ครูเกิดความไม่พอใจสภาพที่เป็นอยู่ในโรงเรียน มีการท้าทายวิธีคิดและวิถีปฏิบัติแบบเดิมๆ หรืออาจเกิดสภาพที่การสานเสวนาอย่างจริงจังในโรงเรียน ช่วยให้ครูทำความเข้าใจความหมาย

ของนโยบายเกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ หรือในทางตรงกันข้าม ความสัมพันธ์แนวดิ่ง และมีลำดับชั้น ในโรงเรียนอาจปิดกั้นการแพร่กระจายของแนวคิดใหม่ๆ

สภาพความเป็นผู้ก่อการของครู จึงน่าจะไม่ได้ขึ้นกับตัวครูเองเท่านั้น แต่มีอิทธิพลจากปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย และเราจะทำความเข้าใจในบันทึกที่ 6 นี้

เครือข่ายวิชาชีพของครู

นี่คือเรื่อง PLC - Professional Learning Community นั่นเอง แต่เขาตีความสู่ความหมายหรือคุณค่าที่ลึกและกว้างขวางกว่าในบ้านเรามาก โดยคุณค่าที่สำคัญที่สุดคือ การขยายขอบฟ้าของการรับรู้ของครู พูดย่างๆ ว่า ช่วยให้ครูเป็นคนที่ย่างขึ้น ผ่านโอกาสเข้าถึงความรู้จากแหล่งต่างๆ รวมทั้งช่วยสร้างความไว้วางใจ (Trust) ระหว่างกันในห้องเรียน แต่ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency ก็บ่นว่ารายงานการวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง PLC ไม่ค่อยมีคนโยงเข้าหาความเป็นผู้ก่อการของครู ที่โยงก็อ้อมๆ ผ่านเป้าหมายเพื่อให้ครูเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ผมไม่เคยได้ทราบว่ามีงานวิจัยเชิงลึกจากกิจกรรมนี้ที่เกิดขึ้นจริงในวงการศึกษไทยเลย

เอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรม PLC มองตรงกันว่า PLC มีเป้าหมายเพื่อการสร้างคุณค่าร่วม สร้างความรับผิดชอบร่วมกัน การทบทวนสะท้อนคิด ตั้งคำถามเชิงวิชาชีพร่วมกัน ความร่วมมือ และการเรียนรู้รายบุคคลและร่วมกันเป็นกลุ่ม จะเห็นว่า เขามองลึกกว่า หรือมองเลยการใช้ PLC เป็นเครื่องมือยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน ไปสู่มิติเชิงลึก แต่ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency ก็ยังบ่นว่าย่างมองไม่เชื่อมโยงพอ



ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency มอง PLC เป็นเครือข่ายทางสังคมของครู และหวังว่าจะเป็นกลไกสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ที่จะทำหน้าที่ระบบนิเวศที่เอื้อต่อการที่ครูจะพัฒนาตนเองเป็นผู้ก่อการ

แต่ก็มีผู้เตือนว่า ต้องอย่าหลงโมเมว่า PLC จะก่อผลไปทางด้านดี (เกิดการพัฒนาโรงเรียน พัฒนานักเรียน พัฒนาครู) เท่านั้น ในบางกรณีอาจเกิดผลในทางตรงกันข้ามก็ได้ รวมทั้งเคยเกิดกรณีตัวอย่างในอังกฤษ ที่มีวง PLC ของครู ทำให้ครูรวมตัวกันหลีกเลี่ยงต่อต้าน การปฏิบัติตามข้อกำหนดรายละเอียดบางส่วนในหลักสูตรแห่งชาติ เพราะครูเห็นพ้องกันว่า ข้อกำหนดนั้นก่อผลร้ายต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เรื่องแบบนี้ในประเทศไทยก็น่าจะมี แต่เข้าใจว่าครูคงจะทำการกันอย่างลับๆ ไม่เปิดเผย เข้าลักษณะไม่ปฏิบัติตาม แต่ไม่ได้แย้งตามวัฒนธรรมไทย

นอกจากนั้น PLC ยังอาจนำไปสู่ความขัดแย้ง ความไม่เห็นพ้อง ในกลุ่มสมาชิก รวมทั้งอาจก่อผลร้ายในลักษณะที่เกิดอาการว่าตามๆ กัน เอาออกมาทั้งหมด ความเห็นของคนส่วนน้อยไม่ได้รับการรับฟัง ที่เรียกว่า Group Think ไม่เป็นเครื่องมือให้เกิดปัญญาอย่างแท้จริง

อีกอันตรายหนึ่งของ PLC คือ นำไปสู่ปรากฏการณ์ “วิชาชีพนิยม” หรือ “พวกพ้องนิยม” (Occupational Ethnocentrism) คือนำไปสู่การคิดเหมือนกันหมด และมุ่งผลประโยชน์ของกลุ่มตนเท่านั้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านการเปลี่ยนแปลง ผลด้านลบเหล่านี้เป็นข้อเตือนใจให้ระมัดระวัง ว่าการรวมตัวกันทางสังคมนั้น มิได้ทั้งผลดีและผลร้าย สภาพดังกล่าวเกิดขึ้นในวงการการศึกษาไทย ในแง่มุมใดบ้าง ท่านผู้อ่านโปรดใช้วิจารณญาณเอาเอง

เขาบอกว่า PLC จะก่อคุณค่าแค่ไหน ขึ้นกับคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ภายในเครือข่าย และผมขอเพิ่มว่า ขึ้นกับคุณภาพของคำถาม และข้อมูลจากการปฏิบัติจริงที่เอามาตีความและใคร่ครวญร่วมกันอย่างประณีตละเอียดลออ โดยมีข้อมูลเชิงทฤษฎีเข้ามาช่วยการใคร่ครวญสะท้อนคิด

ประเด็นสำคัญยิ่งที่เอ่ยไว้ในหนังสือ Teacher Agency คือ วง PLC ที่มีความไม่เป็นทางการสูง จะประสบความสำเร็จมากกว่าวงที่มีความเป็นทางการสูง ประเด็นนี้ในประเทศไทยเห็นได้ชัดเจน ว่าวง PLC ที่มุ่งทำตามคำสั่งของหน่วยเหนือจะเป็น PLC แห้งๆ ไร้วิญญาณ ไร้ปัญญา ไร้ผล และไม่ต่อเนื่อง เขาบอกว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศไม่เป็นทางการ หรือความสัมพันธ์แนวราบสูง จะมีโอกาสเกิดเครือข่าย PLC ที่มีคุณภาพสูงกว่า หนังสือ Teacher Agency ไปไกลถึงขนาดสรุปว่า การสื่อสารแบบสั่งการจากเบื้องบน และมีขั้นตอนการบังคับบัญชาสูง เป็นอุปสรรคต่อการปฏิรูปเชิงนโยบาย

โดยสรุป วง PLC มีประโยชน์ต่อครูในด้านช่วยเอื้อให้ครูพัฒนาความมั่นใจในการประกอบวิชาชีพครูยิ่งขึ้น เพิ่มทักษะการสื่อสาร การต่อรอง การบรรลุข้อตกลง ช่วยให้ครูได้เปลี่ยนความเชื่อเก่าๆ ที่ล้าสมัยหรือผิดพลาดไปแล้ว เพิ่มทักษะด้านการสานเสวนาเพื่อสร้างสรรค์ (Generative Dialogue) ฝึกการตีความหาความหมายหรือคุณค่า และฝึกพัฒนาความสามารถในการคิดอย่างซับซ้อนเกี่ยวกับงานของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อต้องเผชิญสิ่งที่ไม่คุ้นเคยมาก่อน

สำหรับประเทศไทย เรายังต้องการข้อมูลหลักฐาน ว่า PLC ก่อคุณค่าข้างต้นแค่ไหน อย่างไร รวมทั้งคำถามว่าการมี PLC มีผลต่อความไว้วางใจระหว่างกันของครู การทำงานเป็นทีมของครู ความตั้งใจหรือทุ่มเททำงานของครู หรือไม่ แค่นั้น อย่างไร นี่คือโจทย์วิจัยที่สำคัญยิ่งต่อวงการการศึกษาไทย

ความสัมพันธ์กับความเป็นผู้ก่อการของครู

เป็นที่รู้กันว่า ความสัมพันธ์มีส่วนสร้างหรือยับยั้งความเป็นผู้ก่อการของบุคคล ในที่นี้เราศึกษาครูจาก 2 โรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกันของสก็อตแลนด์ เพื่อให้ได้เห็นจากเรื่องจริง โดยครูในสองโรงเรียนนี้ไม่แตกต่างกันในมิติด้านอดีตหรือประสบการณ์ชีวิต แต่พฤติกรรมด้านความเป็นผู้ก่อการแตกต่างกันมาก ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการตอบสนองต่อสถานการณ์ใหม่ที่ท้าทาย คือการประกาศใช้หลักสูตรใหม่ (Curriculum for Excellence) แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด โดยที่สภาพทางกายภาพของโรงเรียนคืออาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานของโรงเรียนทั้งสอง เท่าเทียมกัน แต่ที่ต่างกันคือความสัมพันธ์ ทั้งภายในโรงเรียนและความสัมพันธ์กับภายนอกโรงเรียน

ครูในทั้งสองโรงเรียนได้รับการร้องขอให้ทำแผนที่ความสัมพันธ์ของตนเองอย่างละเอียด ทั้งด้านทิศทาง (ทางเดียว หรือสองทาง กลับไปกลับมา) ความถี่ และความแนบแน่น หลังจากเอาแผนที่ความสัมพันธ์มาวิเคราะห์ ทีมวิจัยจะตามไปสัมภาษณ์ครูแต่ละคนเพื่อตรวจสอบข้อค้นพบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อตรวจสอบว่ามีผลต่อการแสดงบทผู้ก่อการอย่างไร เช่น ช่วยให้เข้าถึงทรัพยากรด้านสังคม และด้านวัฒนธรรม

ความเหมือน (ของครู)

ครูสามในสี่คน เคยทำงานอื่นก่อนมาเป็นครู ซึ่งช่วยให้สามารถดึงประสบการณ์อื่นมาใช้ในการทำหน้าที่ครู ครูทุกคนตั้งใจทำหน้าที่ครูสูงมาก ใช้เวลาช่วงเย็น และบางกรณีช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์เตรียมงานและตรวจการบ้านนักเรียน ทุกคนร่วมกิจกรรมอาสาสมัครของโรงเรียนอย่างจริงจัง และในหลากหลายบทบาท ทุกคนเคยทำหน้าที่ผู้นำริเริ่มพัฒนาวิธีจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ทุกคนเคยร่วมกิจกรรมการพัฒนาทั้งโรงเรียน เช่น บางด้านของหลักสูตร รวมทั้งเคยเข้าร่วมคณะทำงานระดับชาติเพื่อพัฒนาระบบประเมิน และพัฒนาหลักสูตร

ทุกคนมุ่งมั่นทำหน้าที่เป็นครูสอนในชั้นเรียน ไม่สนใจการเลื่อนไปทำหน้าที่บริหาร ครูคนหนึ่งเคยทำหน้าที่ผู้นำสายวิชาชั่วคราวและพบว่าไม่ชอบอีกคนหนึ่งอยู่ระหว่างหลีกเลี่ยงการชักชวนให้ไปทำหน้าที่บริหาร ชัดเจนว่าครูทั้งสองท่านนี้ชอบปฏิสัมพันธ์กับศิษย์ในชั้นเรียน และเชื่อว่าตนชอบทำหน้าที่พัฒนาเด็กอย่างบูรณาการ (Whole Child) ไม่ใช่แค่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้

ครูทุกคนจัดการเรียนการสอนอย่างผสมผสาน นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นการเสวนา และเน้นการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ใจของครูทุกคนจดจ่อที่ผลการเรียนของศิษย์ โดยที่ไม่ได้เน้นเฉพาะผลสอบ แต่เน้นการพัฒนาคนทั้งคน หรือทุกด้าน โดยเน้นพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนในฐานะเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

ที่จริงยังมีเรื่องราวด้านดีหรือด้านบวกของครูทั้งสี่อีกมาก ที่อ่านแล้วน้ำตาคลอ แต่เหรียญย่อมมีสองด้านเสมอ

ด้านลบที่ครูทั้งสี่มีเหมือนกัน คื้ยากหน่อย แต่ที่มิจัยผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency ที่นำโดยศาสตราจารย์ Mark Priestley ก็บอกว่าครูทั้งสี่ต่างก็ถูกวัฒนธรรมการศึกษาหล่อหลอมในด้านปณิธานและเป้าหมาย เช่น แม้ว่าครูทั้งสี่จะแสดงท่าทีไม่เห็นด้วยกับความรับผิดชอบ (Accountability) ผ่านผลสอบ แต่ว่าทหกรรมของครูก็ตกอยู่ในวัฒนธรรมนั้น เช่น มีการให้ความเห็นตรงกันในทั้งสองโรงเรียน ว่าไม่ถูกต้องหากให้นักเรียนเข้าสอบโดยไม่มั่นใจว่าเด็กจะสอบผ่าน เป็นวาทกรรมที่สะท้อนว่าการศึกษได้เปลี่ยนจากเอาใจใส่ความต้องการ (Needs) ของนักเรียน หันไปเอาใจใส่ผลการสอบ (Performance) ของนักเรียน และเปลี่ยนจากเน้นให้โรงเรียนทำเพื่อให้นักเรียนเปลี่ยนเป็นเน้นให้นักเรียนทำเพื่อโรงเรียน ฟังให้ดีๆ จะรู้สีกว่าคุ้นๆ

ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency สรุปว่าการตัดสินใจของครูในสองโรงเรียนนี้มีลักษณะเน้นเพื่อความอยู่รอด มากกว่าเน้นปณิธานความมุ่งมั่นระยะยาว โดยที่คำนี้มาจากคำพูดของตัวครูเอง

ความเป็นผู้ก่อการของครูมีพลังมาจาก 3 มิติ ดังระบุไว้ในบันทึกที่ 1 คือ (1) การสั่งสมประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของครู (Iterational Dimension) (2) การตัดสินใจลงมือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของครู ณ จุดของการดำเนินการ (Practical-evaluative Dimension) และ (3) การมองหรือคาดการณ์ไปในอนาคตของครู (Projective Dimension) เห็นได้ชัดเจกว่าครูทั้งสี่ท่านในสองโรงเรียนนี้ได้รับผลกระทบจากวัฒนธรรมความรับผิดชอบ (Accountability) และการเน้นผลงาน (Performativity) ทำให้มิติด้านการคาดการณ์อนาคตลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครู

ข้อค้นพบของมิจัยคือ ระดับความเป็นผู้ก่อการของครูในสองโรงเรียนนี้แตกต่างกันมาก เราจะได้เรียนรู้สาเหตุจากตอนต่อไปของบันทึกนี้

โรงเรียนมัธยมชายเขา

ในตอนที่ได้เสนอว่าครูในสองโรงเรียนนี้มีปณิธานความมุ่งมั่นทั่วไป (General Aspiration) ทั้งด้านบวกและด้านลบเหมือนกัน แต่ผลการวิจัยพบว่า มิติด้านการมองหรือคาดการณ์ไปในอนาคตของครู (Projective Dimension) ซึ่งเป็น 1 ใน 3 มิติของความเป็นผู้ออกการ ทำงานต่างกันในครูของสองโรงเรียนนี้ โดยมีข้อจำกัดในครูของโรงเรียนมัธยมชายเขา เมื่อตีความจากวาทกรรมของครูทั้งสอง

ข้อมูลจากงานวิจัยบอกว่า ผู้บริหารระดับสูงของทั้งสองโรงเรียนเข้าถึงง่าย และให้การสนับสนุนแก่ครูเป็นอย่างดี และครูทั้งสองก็เป็นคนสู้ความเสี่ยงพอกันกับครูในโรงเรียนมัธยมริมทะเลสาบ และบรรยากาศการทำงานในเรื่องการมีความเสี่ยงก็พอกัน แต่สิ่งที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดคือ ระบบความสัมพันธ์

ที่โรงเรียนมัธยมชายเขา ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ มีลักษณะเป็นแนวตั้ง ทั้งโดยผู้บริหารและในสาขาวิชา โครงสร้างที่เป็นทางการจัดสะท้อนอยู่ในการประชุมครู และการประชุมหัวหน้าสาขาวิชาทุกสัปดาห์กับฝ่ายบริหาร การประชุมครูทั้งหมดมีลักษณะเป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแบบสื่อสารทางเดียว มีโอกาสเสวนากันน้อยมาก การสื่อสารแนวราบระหว่างสาขาวิชามีน้อยมาก และหัวหน้าสาขาวิชามีการประชุมกับฝ่ายบริหารทุกสัปดาห์ในลักษณะรับข้อมูลข่าวสารมาบอกครูอีกต่อหนึ่ง และมักพูดกันเรื่องปัญหาประจำวัน เช่น เรื่องปัญหาความประพฤติของนักเรียน

ที่ชัดเจนอีกอย่างหนึ่งคือ กิจกรรมเชิงพัฒนาที่เคยมีในอดีต เช่น การทบทวนงานประจำปีเพื่อหาประเด็นที่ต้องพัฒนาได้หายไป เพราะไม่มีเวลาโดนงานที่เป็นปัญหาเร่งด่วนเอาเวลาไปหมด ครูทั้งสองคนอัดอัดใจที่ไม่มีโอกาสได้ทำตามปณิธานความมุ่งมั่นส่วนตัวของตน

เมื่อหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence เข้ามาไม่มีการจัดประชุมเสวนาหาคุณค่าของหลักสูตรใหม่นี้ โดยที่ครูบอกว่าหากครูมีแนวคิดใหม่ๆ ก็ต้องเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น มุมมองของครูเรื่องปฏิสัมพันธ์ภายในโรงเรียนนี้สนับสนุนโดยวาทกรรมของผู้บริหารที่ได้จากการสัมภาษณ์และตีความลึกๆ

ทีมวิจัยสรุปว่า ครูทั้งสองของโรงเรียนมัธยมชายเขามีมิติด้านการสั่งสมประสบการณ์ และด้านการมองหรือคาดการณ์ไปในอนาคต ของความเป็นผู้ก่อการ แต่ไม่สามารถแสดงความเป็นผู้ก่อการได้ เพราะมิติด้านการตัดสินใจลงมือปฏิบัติ ถูกปิดกั้นโดยปฏิสัมพันธ์ที่ไม่เอื้อ

โรงเรียนมัธยมริมทะเลสาบ

บรรยากาศการตอบสนองของครูและผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมริมทะเลสาบ แตกต่างจากที่โรงเรียนมัธยมชายเขาอย่างสิ้นเชิง ที่นี้ทั้งครูและผู้บริหารมีความกระตือรือร้น และความมั่นใจที่จะนำหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence มาใช้ประโยชน์

ที่มาของความเป็นครูผู้ก่อการของครูในโรงเรียนนี้ ตีความได้จากคำบอกเล่าของครูที่สะท้อนวัฒนธรรมส่งเสริมนวัตกรรม และการกล้าเสี่ยง กล้าลอง รวมทั้งวัฒนธรรมของการแลกเปลี่ยน โดยคำบอกเล่าของผู้บริหารก็ช่วยยืนยันว่าเมื่อมีการลองริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ แต่ล้มเหลว ครูไม่ถูกตำหนิหรือลงโทษ แต่ได้รับการสนับสนุนให้ลองใหม่

ครูเล่าว่า ผู้บริหารไม่ทำตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ทำตัวเป็นเพื่อนร่วมงาน และเป็นครูคนหนึ่ง สะท้อน “วัฒนธรรมเพื่อนร่วมงาน” (Collegial Culture) ในโรงเรียนนี้ ตรงนี้ต้องทำความเข้าใจให้ดีเพราะจริงๆ แล้วผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมชายเขาก็เป็นคนที่ไม่เข้าถึงง่าย และให้การสนับสนุนในฐานะเพื่อนร่วมงาน และมีจิตวิญญาณที่เห็นแก่นักเรียน ความแตกต่างอยู่ที่โครงสร้างทางสังคม

ของโรงเรียน โดยที่จุดเด่นของโรงเรียนมัธยมริมทะเลสาบคือ (1) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการในสาขาวิชา และระหว่างสาขาวิชาก่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันในระดับสูงมาก (2) ฝ่ายบริหารจงใจสร้างความสัมพันธ์แบบเอื้อเพื่อต่อกันระหว่างผู้บริหารกับครู ระหว่างครูกับครู ระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างนักเรียนด้วยกัน

จุดแข็งอีกอย่างหนึ่งคือระบบเข้าสังเกตชั้นเรียนซึ่งกันและกัน (Peer Observation) เพื่อช่วยให้ข้อสังเกตป้อนกลับให้เพื่อนครูพัฒนาการสอนขึ้นไปเรื่อยๆ ที่มีการริเริ่มกันขึ้นเองในหมู่ครูเมื่อประมาณ 5 ปี มาแล้ว มีความเข้มแข็งขึ้นเรื่อยๆ และผู้บริหารก็เข้าร่วมด้วย ในขณะที่ระบบนี้อ่อนแอลงในโรงเรียนมัธยมชายเขา จนแทบไม่มีเลยในช่วงของการวิจัย

อีกจุดแข็งหนึ่งคือความสัมพันธ์กับภายนอกโรงเรียน การที่มีครูออกไปทำงานเชิงพัฒนาบางเรื่องของการศึกษาร่วมกับองค์กรภายนอก ทำให้ครูเหล่านั้นนำเอาความรู้ความเข้าใจใหม่ๆ กลับมาแลกเปลี่ยนแก่เพื่อนครูในโรงเรียน ผมตีความว่า เป็นการช่วยส่งเสริม Growth Mindset ภายในโรงเรียนด้วย



สรุป

สาระในตอนนี้ ชี้ให้เห็นอิทธิพลของความสัมพันธ์กับภาคส่วนต่างๆ ที่มีต่อความเป็นผู้ก่อการของครู โดยที่มิติของความสัมพันธ์ทั้งด้านคุณภาพ และความกว้างขวางของความสัมพันธ์มีความสำคัญ เป็นมิติเชิงโครงสร้างของระบบนิเวศที่ส่งผลต่อความเป็นผู้ก่อการของครู โดยลักษณะของความสัมพันธ์ที่เอื้อคือ ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ และเป็นแนวราบ ที่ช่วยสร้างความไว้วางใจกัน มีความสัมพันธ์แบบเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการสร้างวงเสวนาเพื่อเปิดช่องให้สมาชิกได้มีโอกาสฝึกและลองความสร้างสรรค์ของตน สู่ความสร้างสรรค์รวมหมู่



**“มิติของความสัมพันธ์ทั้งด้านคุณภาพและ
ความกว้างขวางของความสัมพันธ์ มีความสำคัญ
เป็นมิติเชิงโครงสร้างของระบบนิเวศ
ที่ส่งผลต่อความเป็นผู้ก่อการของครู
โดยลักษณะของความสัมพันธ์ที่เอื้อ
คือความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ
และเป็นแนวราบ”**





ลัทธิบูชา ผลงาน

“ลัทธิบูชาผลงาน ผลักดันให้ครูกลายเป็น
ผู้ส่งมอบผลงานตามหลักสูตร
และผลิตสถิติแสดงผลงาน
แทนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร
เป็นครูที่รับผิดชอบ และเป็นผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง”

บันทึกชุด เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออภัยว่า ผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 7 นี้ ดีความจากบทที่ 5 Performativity and Teacher Agency

ระบบการศึกษารับเอาลัทธิบูชาผลงาน (Performativity) ไปจาก การบริหารงานภาครัฐ ซึ่งรับไปจากวงการธุรกิจอีกต่อหนึ่ง ตามแนวทางการจัดการสมัยใหม่ ของลัทธิเสรีนิยมใหม่ (Neo-liberalism) หรือทุนนิยม ที่เน้นผลประโยชน์เหนือสิ่งอื่นใด ลัทธินี้ให้คุณค่าต่อเรื่อง ความคุ้มค่าเงิน กลไกตลาด ความรับผิดชอบ (Accountability) และความเป็นอิสระของ โรงเรียน เท่ากับเกิดการเปลี่ยนพลังอำนาจจากโรงเรียนมีอำนาจภายในตน ไปสู่หน่วยงานภายนอกมีอำนาจเหนือโรงเรียน โรงเรียนต้องทำตามแนวทางที่ หน่วยงานภายนอกกำหนด

บันทึกตอนนี้มุ่งทำความเข้าใจว่าลัทธิบูชาผลงานส่งผลต่อความเป็น ผู้ก่อการของครูอย่างไร โดยศาสตราจารย์ Mark Priestley ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency อธิบายว่า ลัทธิบูชาผลงานน่าจะมีผลต่อ พลังที่มีอิทธิพล ต่อความเป็นผู้ก่อการของครูทั้ง 3 มิติ คือ (1) พลังแห่งอดีต หรือการสั่งสม ประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของครู (Iterational Dimension) ดังผลงานวิจัยที่บอกว่าครูที่คุ้นเคยกับระบบหลักสูตรเก่า (หลักสูตร แห่งชาติ 5 - 14 ที่เน้นการทดสอบผลลัพธ์การเรียนรู้ด้วยการทดสอบมาตรฐาน เมื่อเปลี่ยนมาใช้หลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence ที่ให้ความสำคัญ อิสระมากกว่า ครูเหล่านั้นยังคงปฏิบัติตามแบบเดิม) (2) พลังแห่งปัจจุบัน

หรือการตัดสินใจลงมือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติของครู ณ จุดของการดำเนินการ (Practical-evaluative Dimension) ในสภาพที่โรงเรียนถูกกำหนดผลงานจากภายนอก การตัดสินใจขึ้นกับปัจจัยภายนอก ไม่ขึ้นอยู่กับครู และ (3) พลังจากอนาคต หรือการมองหรือคาดการณ์ไปในอนาคตของครู (Projective Dimension) ซึ่งหมายถึงความหมายของโรงเรียน ว่าโรงเรียนมีไว้เพื่ออะไร คือถูกลดทอนลงเป็นเพียงเพื่อทำงานให้ได้ผลงานตามที่มีผู้กำหนดให้ ทำให้ครูเพียงแค່สอนเพื่อสอบ และบางครั้งครูก็โกงผลงานเอาด้วย

เท่ากับลัทธิบูชาผลงาน สร้างนิสัยขี้โกง หรือไม่สุจริตให้แก่ครู ยังมีการตรวจสอบติดตามผลมาก ครูยิ่งเชี่ยวชาญการโกง

เขบอกว่าลัทธิบูชาผลงานของอังกฤษกับของสก็อตแลนด์ต่างกัน ของอังกฤษเน้นกลไกตลาดและการกระจายอำนาจ ส่วนของสก็อตแลนด์เน้นโครงสร้างบังคับบัญชาเป็นชั้นๆ แต่ไม่เคร่งครัดเรื่องความรับผิดชอบ แปลกมากที่ลัทธิบูชาผลงานถูกวิพากษ์วิจารณ์มากในวงการวิชาการของต่างประเทศ แต่ไม่มีการยกขึ้นมาถกเถียงเลยในประเทศไทย วงการวิชาการไทย ยอมสยบต่ออำนาจเหนืออย่างไม่ตั้งข้อสงสัยในเรื่องผลดีหรือผลร้ายต่อสังคม ภาพรวม

ลัทธิบูชาผลงาน, วิชาชีพ, และความเป็นผู้ก่อการ

มีผู้เขียนรายงานทางวิชาการตีพิมพ์ไว้ตั้ง 20 ปีมาแล้ว (Michael Apple, 2001) ว่า ระบบโรงเรียนทั่วโลกได้เปลี่ยนจุดเน้น จากมุ่งสนองความจำเป็นของเด็ก ไปมุ่งสร้างผลลัพธ์การเรียนรู้ และจากการที่โรงเรียนทำเพื่อเด็ก กลายเป็นเด็กทำเพื่อโรงเรียน สะท้อนวัฒนธรรมหรือลัทธิบูชาผลงาน ผมอ่านหนังสือตอนนั้นแล้วสะท้อนคิดว่า สภาพนี้เป็นจริงสำหรับระบบการศึกษาไทยด้วย

สภาพดังกล่าวบีบบังคับให้ครูต้องหาทางทำให้นักเรียนทำเกรดให้สูงเพื่อรักษาชื่อเสียงของโรงเรียน ซึ่งในสภาพไทยผมคิดว่า โรงเรียนที่ผลการเรียนต่ำ ใช้วิธีสร้างชื่อเสียงโดยฝึกให้นักเรียนเก่งๆ สองสามคน ไปแข่งขันชิงรางวัลชนะเลิศในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เอาไว้ประชาสัมพันธ์

ลัทธิบูชาผลงาน ผลักดันให้ครูกลายเป็นผู้ส่งมอบผลงานตามหลักสูตร และผลิตสถิติแสดงผลงาน แทนที่จะทำหน้าที่เป็นผู้พัฒนาหลักสูตร เป็นครูที่รับผิดชอบ และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เท่ากับลัทธิบูชาผลงานสร้างความเสื่อมให้แก่วิชาชีพครู มีส่วนผลักดันให้ครูจำนวนหนึ่งเป็นนักเล่นเกม คือ เล่นเกมผลงาน ที่เป็นผลงานหลอกๆ ไม่ใช่ผลงานที่เป็นคุณค่าแท้จริงของครู และการศึกษา ส่งผลต่อเนื่องให้ครูรู้สึกไม่มั่นใจตนเอง หวั่นไหวในคุณค่าของตนเอง และเล่นเกมคุณค่าหลอกๆ ของตนเองและการศึกษา และที่ร้ายคือในบางกรณีนำไปสู่ความไม่ซื่อสัตย์ในการแสดงผลงานของตน

อย่างไรก็ตาม ในช่วงเวลาที่หนังสือ Teacher Agency ออกเผยแพร่ มีกระแสใหม่เกิดขึ้น คือกระแสวิชาชีพนิยม (Professionalism) ในวงการนโยบายสาธารณะ เน้นบทบาทของผู้ประกอบวิชาชีพในการดำเนินนโยบายสาธารณะ ดังกรณีที่หลักสูตร Curriculum for Excellence ต้องการให้ครูทำหน้าที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร

ลัทธิบูชาผลงานเน้นควบคุมผลลัพธ์ (Output Regulation) ของการปฏิบัติงาน โดยหลักสูตร National Curriculum (1989) ของอังกฤษเน้นควบคุมปัจจัยนำเข้า (Input Regulation) เขาบอกว่าการควบคุมผลลัพธ์มีผลลดทอนความเป็นอิสระของครูมากกว่าการควบคุมปัจจัยนำเข้า จึงน่าสนใจมากกว่าเมื่อลัทธิบูชาผลงานบรรจบกับนโยบายให้ครูแสดงความเป็นผู้ก่อการ จะเกิดอะไรขึ้น

วิชาชีพนิยม (Professionalism) หมายถึง สภาพที่ผู้ประกอบวิชาชีพ ควบคุมการปฏิบัติงานของตนเอง มากกว่าควบคุมโดยผู้บริโภคนในตลาด หรือ โดยหน่วยงานกลางของรัฐหรือบริษัท ซึ่งสภาพจริงในปัจจุบันไม่มีวิชาชีพนิยม แบบสุดขั้วดังกล่าว แต่ต้องมีสมดุลระหว่าง 4 ฝ่ายคือ วงการวิชาชีพ ผู้ใช้บริการ รัฐ และนายจ้าง โดยที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 4 ฝ่ายนี้ มีพลวัตอยู่ตลอดเวลา

ในสก็อตแลนด์ วิชาชีพครูถือเป็นแนวหน้าของการปฏิรูปบริการภาครัฐ โดยรัฐบาลระบุนโยบายว่า “เป็นบริการที่สนองความต้องการของบุคคลและชุมชน เน้นพัฒนาผลลัพธ์ และต้องคำนึงถึงข้อจำกัดของงบประมาณ” สะท้อนว่า ครูต้องทำหน้าที่ตัดสินใจในสถานการณ์ที่ซับซ้อนของมนุษย์ ซึ่งก็คือต้องใช้ ความเป็นครูผู้ก่อการนั่นเอง

ซึ่งหมายความว่า ครูต้องทำหน้าที่ตัดสินใจในสถานการณ์แวดล้อม ที่ไม่เอื้อต่อความเป็นตัวของตัวเองของครู เพราะระบบรัฐดำเนินตามแนว เสรีนิยมใหม่ ผู้ใช้บริการกลายเป็นลูกค้า และรัฐเปลี่ยนบทบาทจากผู้ให้บริการ ไปเป็นผู้กำกับหรือตรวจสอบ และควบคุมคุณภาพ รวมทั้งระบบรับผิดชอบ ก็เปลี่ยนไป ครูอยู่ในสภาพที่ถูกกำกับโดยปัจจัยภายนอกหลากหลายมิติ กำกับ ปัจจัยนำเข้าโดยหลักสูตรที่กำหนดรายละเอียดยิบ กำกับผลลัพธ์โดยมีเป้าให้ ต้องบรรลุ มีการตรวจสอบโดยศึกษานิเทศก์ รวมทั้งต้องเข้ารับการพัฒน าทักษะวิชาชีพ

บรรยากาศเปลี่ยนจาก การทำงานแบบเป็นหุ่นส่วน เป็นเพื่อนร่วมงาน มีสิทธิใช้ดุลยพินิจ และได้รับความไว้วางใจ ไปเป็นระบบการจัดการ ระบบ ราชการ กำกับมาตรฐาน ประเมิน และทบทวนผลงาน ซึ่งเป็นระบบนิเวศของ ลัทธิบูชาผลงาน ซึ่งลดรอนความเป็นตัวของตัวเอง หรือความเป็นผู้ก่อการ ของครู

มีผู้เสนอว่า ลัทธิวิชาผลงานในโรงเรียน ประกอบด้วย 3 ส่วนที่ถักทอเข้าด้วยกันคือ (1) วัฒนธรรมกำหนดเป้าและตรวจสอบ โดยใช้ตัวเลขสถิติ (2) เน้นกลไกตรวจสอบการดำเนินการ (3) เน้นกลไกตลาด โดยเปิดเผยข้อมูลให้ผู้ปกครองนักเรียนเลือกโรงเรียนให้บุตรหลานได้

ในลัทธิวิชาผลงาน เครื่องมือสำคัญคือตัวชี้วัดผลงานซึ่งในที่สุดกลายเป็นเป้าหมายไปโดยปริยาย ทำให้คุณค่าของการศึกษาถูกลดทอนลงไป กลายเป็นครูและโรงเรียนทำงานเพื่อตัวชี้วัด ไม่ได้ทำเพื่อนักเรียน คุณค่าส่วนไหนที่ไม่มีในตัวชี้วัดนักเรียนก็มีแนวโน้มจะไม่ได้รับ ลัทธิวิชาผลงานจึงเป็นมายาที่ทำให้เกิดการหลงผิด หลงยึดสิ่งที่เป็นเครื่องมือ (Means) คือตัวชี้วัดผลงาน ว่าเป็นเป้าหมาย (End) โดยที่เป้าหมายแท้จริงมีความซับซ้อน และมีส่วนที่เป็นนามธรรม ตัวชี้วัดลดทอนลงเหลือเฉพาะเป้าหมายรูปธรรมที่วัดได้ง่าย กิจกรรมที่มีคุณค่าสูงส่งอย่างการศึกษา จึงถูกลัทธิวิชาผลงานลดทอนคุณค่าลงไป ครูก็ถูกทำให้กลายเป็นเครื่องจักรผลิตผลงานตามตัวชี้วัด อย่างไรก็ตาม วัฏจักรนี้

ผมขอเสนอว่า ข้อวิเคราะห์ด้านลบในย่อหน้าบน น่าจะเป็นเครื่องเตือนสติครูและบุคลากรการศึกษาไทย ให้ไม่หลงถูกครอบงำโดยลัทธิวิชาผลงาน ครูต้องมีสติปัญญาในลักษณะ “เหมือนลึ้นงูอยู่ในปากงูโดยไม่ได้รับอันตรายจากเขี้ยวและพิษงู” หากครูรู้เท่าทัน ก็จะสามารถดำรงความเป็นผู้ออกการได้ แม้ในระบบนิเวศของลัทธิวิชาผลงาน แต่ในภาพรวม ย่อมหนีไม่พ้นที่ลัทธิวิชาผลงานจะลดทอนความเป็นผู้ออกการของครู

ที่จริงหนังสือ Teacher Agency ยังสื่อสารความช่วยร้ายของลัทธิวิชาผลงานอีกมาก แต่ผมคิดว่าที่ผมสรุปมาดังข้อความข้างต้นน่าจะเพียงพอแล้ว

ลัทธิบูชาผลงานในสก็อตแลนด์

ลัทธิบูชาผลงานแพร่เข้าไปในสก็อตแลนด์พร้อมกันกับในอังกฤษ โดยรัฐบาลมีนโยบายเลิกใช้การควบคุมปัจจัยนำเข้าในปี 1997 หันไปควบคุมปัจจัยขาออกหรือผลลัพธ์แทน โดยใช้นโยบายที่เรียกว่า Quality Improvement Initiative ใช้กลไกของระบบรับผิดรับชอบภายนอก ตามแนวลัทธิบูชาผลงาน คือ (1) ประเมินโรงเรียนด้วยผลการสอบ ที่เรียกว่า Summative Evaluation (2) เน้นกลไกตรวจสอบภายนอก และ (3) กลไกตลาด การแข่งขัน ทั้งหมดนั้นใช้กลไกราชการเข้าไปควบคุมให้ปฏิบัติตาม นำสู่การสร้างผลงานหลอกๆ และคดโกง

เพื่อควบคุมปัจจัยขาออก ปัจจัยที่ 1 คือการวัดผลงาน ในขณะที่ในอังกฤษมีการจัดทำตารางจัดระดับ (League Table) โรงเรียน อย่างเป็นทางการ สก็อตแลนด์ไม่มี แต่ก็มีภาคเอกชนจัดทำ และมีผลต่อพฤติกรรมของโรงเรียนอย่างมาก และมีผลลดทอนความเป็นผู้ออกการของครู

การควบคุมปัจจัยขาออก ปัจจัยที่ 2 คือระบบตรวจสอบ (Inspection) มีการจัดทำดัชนีวัดความสำเร็จ (Performance Indicators) และระบบประเมินตนเอง รวมทั้งระบบตรวจสอบเพื่อพัฒนาคุณภาพ (Quality Improvement Audit) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเปลี่ยนแนวทางการทำหน้าที่ จากหน้าที่สนับสนุน มาเป็นทำหน้าที่ตรวจสอบ

ในสก็อตแลนด์การควบคุมปัจจัยขาออกปัจจัยที่ 3 คือกลไกตลาด ไม่ค่อยชัด เพราะมีกลไกควบคุมจากส่วนกลางอย่างเข้มงวด ซึ่งก่อผลร้ายต่อการสนองความต้องการของนักเรียนจำนวนหนึ่ง

ระบบการศึกษาในสก๊อตแลนด์มีลักษณะพิเศษ 3 ประการคือ (1)การปฏิบัติตามกฎระเบียบ(2)การควบคุมจากส่วนกลาง และ(3)การจัดการ การเปลี่ยนแปลงแบบเส้นตรง (หมายความว่าไม่คำนึงถึงความซับซ้อนของ การศึกษา) มีการกำหนดตัวชี้วัดระดับคุณภาพ และโรงเรียนต้องรายงาน ข้อมูลหลักฐานแสดงคุณภาพของตน นำไปสู่ความเสี่ยงของการสร้างข้อมูล หลอกๆ ฟังดูคุ้นๆ นะครับ

ลัทธิบูชาผลงานกับความเป็นผู้ก่อการของครู

อุดมการณ์ของการศึกษาและความเป็นครู มีความขัดแย้งกับลัทธิบูชา ผลงานอย่างชัดเจน ในอังกฤษและสก๊อตแลนด์มีกระแสคัดค้าน หรือเตือนสติ ให้เห็นผลร้ายของลัทธิบูชาผลงานในระบบการศึกษา น่าสนใจมากกว่าวงการ วิชาการด้านการศึกษาไทยไม่เคยศึกษาเรื่องนี้ในบริบทไทยเลย

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ต้องทำงานกับความซับซ้อน หรือทำงานใน สภาพที่มีความซับซ้อนสูง ครูต้องทำงานไปใคร่ครวญสะท้อนคิดไป ซึ่ง หมายความว่าต้องตั้งคำถามต่อสภาพที่ตนเผชิญ และต้องเข้าไปมีส่วนร่วม กับการสร้างการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา ไปสู่การเรียนรู้การสอนแบบ สานเสวนา (Dialogic Pedagogies) เรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) จัดการ เรียนรู้เฉพาะคน (Individualized Learning) และให้ผู้เรียนมีอิสระ หรือเป็น ตัวของตัวเอง (Student Autonomy) ลัทธิบูชาผลงานเป็นตัวปิดกั้นการแสดง บทบาทเหล่านี้ที่มิวิจัยในโครงการ Teacher Agency and Curriculum Change จึงศึกษาเรื่องลัทธิบูชาผลงานใน 3 โรงเรียนในโครงการวิจัย นำมาเสนอ

ลัทธิบูชาผลงานในโรงเรียนประถม

ที่จริงโรงเรียนประถมในสกอตแลนด์ได้ดำเนินการตามอุดมการณ์ของหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence มาเป็นเวลานาน เป็นที่พูดกันในสกอตแลนด์ว่า “โรงเรียนประถมสอนเด็ก โรงเรียนมัธยมสอนวิชา” แต่เมื่อหลักสูตรใหม่มาถึงโรงเรียนประถมในเมือง ครูทั้งสองคนในโครงการวิจัยสื่ออาการวิตก ไม่มั่นใจตนเองว่าจะดำเนินการอย่างไร เพราะจริงๆ แล้วหลักสูตรใหม่ให้อิสระให้ครูคิดหลักสูตรเอง และคิดวิธีประเมินเอง

ครูทั้งสองคน รวมทั้งผู้บริหาร ยังคงยึดติดอยู่กับหลักสูตรเก่า ที่เน้นการประเมินตรวจสอบระดับผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนอย่างเคร่งครัด ในเมื่อหลักสูตรใหม่ไม่มีเกณฑ์ประเมินมาให้ชัดๆ ครูก็อึดอัด เพราะต้องคิดวิธีประเมินเอง สะท้อนระดับความเป็นผู้ก่อการต่ำ ที่สั่งสมมาจากอิทธิพลของลัทธิบูชาผลงานที่หลักสูตรเก่าบ่มเพาะไว้

ที่จริงโรงเรียนแห่งนี้ มีชื่อเสียงว่าเป็นโรงเรียนคุณภาพสูง แม้จะรับเด็กมาจากพื้นที่ที่พ่อแม่มีพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ และครูทั้งสองก็มีความมุ่งมั่นในอาชีพครู เพื่อมุ่งสร้างความเท่าเทียม ความเป็นธรรมในสังคม แก้ปัญหาความด้อยโอกาส และส่งเสริมให้เกิดการยกฐานะในสังคม รวมทั้งครูทั้งสองมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อนักเรียนให้ดีที่สุด

แต่ความเคยชินอยู่กับระบบนิเวศของการทำงานเพื่อสนองหน่วยเหนือหรือแรงกดดันจากภายนอกโรงเรียน และวัฒนธรรมเน้นผลงาน ทำให้ครูไม่คุ้นเคยกับการทำงานแบบคิดริเริ่มสร้างสรรค์เอง เมื่อหลักสูตรใหม่เปิดทางให้ ก็ทำไม่ถูกและกังวลใจ นี่คือสภาพที่ลัทธิบูชาผลงานได้สร้างความอ่อนแอในมิติการเป็นผู้ก่อการไว้ให้แก่ครูที่เป็นครูดี

เพราะผู้บริหารโรงเรียนเป็นห่วงเรื่องผลการเรียนของนักเรียน จึงนำเครื่องมือ InCAS มาใช้ ยังมีผลให้ครูต้องเสียเวลาไปกับการจัดการทดสอบ และเป็นสภาพ “สอนเพื่อสอบ” เข้าไปอีก ซึ่งไม่ตรงกับเป้าหมายของหลักสูตรใหม่

อิทธิพลของหลักสูตรผลงาน ทำให้ฝ่ายบริหารกำกับการทำงานของครู ด้วยตารางการทำงาน และการตรวจสอบเข้มงวด แถมสำนักงานพื้นที่การศึกษา ก็เข้ามาติดตามตรวจสอบ ในลักษณะของการกำกับผลลัพธ์ (Output Regulation) ทำให้บรรยากาศการทำงานอยู่ในสภาพที่มีความไว้วางใจต่ำต่อครู ยิ่งลดทอนหรือปิดกั้นความเป็นผู้ออกการของครู

หลักสูตรผลงานในโรงเรียนมัธยมสองแห่ง

ได้กล่าวแล้วว่าหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence มีแนวโน้มจะสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของโรงเรียนระดับประถมศึกษา แต่โรงเรียนประถมในโครงการวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change กลับวนเรจากการเข้ามาของหลักสูตรใหม่ เพราะครูโดนหลักสูตรผลงานกระทำ จนความเป็นผู้ออกการมีระดับต่ำ จึงน่าจะคาดกันว่าโรงเรียนมัธยมทั้งสองแห่งน่าจะยิ่งขูดเขหนักกว่า แต่ผลการวิจัยบอกว่า มีอยู่โรงเรียนหนึ่งที่เป็นข้อยกเว้น เพราะครูในโรงเรียนแห่งนี้มีปฏิสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกัน ทำให้ครูมีระดับความเป็นผู้ออกการสูงมาก และร่วมกันรับมือหลักสูตรใหม่ได้โดยง่าย

หมายความว่า ในโรงเรียนแห่งนี้ ปฏิสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นต่อกันระหว่างครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร ทำให้อิทธิพลของปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เอาชนะอิทธิพลของหลักสูตรผลงานได้ ในเรื่องการส่งผลต่อการเป็นผู้ออกการของครู

สภาพของโรงเรียนชั้นมัธยมในสกอตแลนด์ เน้นการสอนวิชาสำหรับนำไปสอบให้ได้คะแนนสูง ช่วยให้สถิติผลงานของโรงเรียนดี สาระในหนังสือ

Teacher Agency สะท้อนภาพการศึกษาของสก็อตแลนด์อย่างหมดเปลือก เขาบอกว่า ในระดับมัธยมศึกษา พฤติกรรมของชั้นสูงกว่าเป็นตัวกำหนด พฤติกรรมของชั้นต่ำกว่า (Principle of Downward Incrementalism) คือ การเรียนการสอนในชั้น ม. ต้น (ม. 1 และ 2) ถูกกำหนดโดยความต้องการของ ชั้น ม. ปสาย เพราะเด็กต้องการเอาผลการเรียนไปเลือกสายเรียนต่อในชั้น ม. ปสาย และโรงเรียนมักให้นักเรียนเลือกสายตั้งแต่จบชั้น ม. 1 ไม่ใช่เลือกตอน จบชั้น ม. 2 ด้วยเหตุผลว่า ช่วยให้เด็กตั้งใจเรียนและผลการเรียนดีขึ้น จะเห็นว่า ลัทธิบูชาผลงานมีอิทธิพลสูงมาก

ครูเคแห่งโรงเรียนชายเขา กล่าววาทกรรมตอนหนึ่งว่า โรงเรียนไม่น่า จะส่งนักเรียนที่ไม่พร้อมเข้าสอบ เพราะจะทำให้สถิติผลงานของโรงเรียนดูไม่ดี สะท้อนวิธีคิดตามวัฒนธรรมบูชาผลงาน และผลประโยชน์ของโรงเรียนมาก่อน ผลประโยชน์ของนักเรียน

เรื่องที่เกี่ยวข้องความอึดอัดแก่ครูมากคือ การตรวจสอบ (Inspection) ซึ่งใน สก็อตแลนด์การตรวจสอบโรงเรียนมี 3 ระดับ คือระดับชาติ ระดับพื้นที่การศึกษา และระดับภายในโรงเรียน ระบบตรวจสอบภายในโรงเรียนเรียกว่า Observation และทำโดยฝ่ายบริหาร ในโรงเรียนมัธยมมีการตรวจสอบระดับสาขาวิชา ทำโดย หัวหน้าสาขาวิชา

ครูของโรงเรียนริมทะเลสาบทั้งสองคนกล่าวตรงกันว่า ครูไม่ควรต้อง เตรียมตัวรับการตรวจสอบ คือผู้ตรวจสอบอยากมาตรวจเมื่อไรก็ได้เลย เพราะห้องเรียนเป็นสถานที่เปิดอยู่แล้ว เป็นทำที่ที่น้ำขึ้นขมยั้ง สะท้อนการ เป็นครูที่ทำงานจริง จึงไม่คิดเอาฝักซีโรยหน้ารับการตรวจสอบ แต่ครูชูซานแห่ง โรงเรียนริมทะเลสาบบอกว่า การตรวจสอบของพื้นที่การศึกษาได้เปลี่ยนไป จากเดิมเป็นการตรวจสอบเพื่อสนับสนุนส่งเสริม กลายเป็นตรวจสอบเพื่อ ควบคุม ไม่มีการให้คำแนะนำป้อนกลับเพื่อการพัฒนา ที่ร้ายคือผู้ตรวจการณั เหล่านี้ไม่รู้จริง ไม่ได้ทำงานสอนมานานหลายปีแล้ว

**“อิทธิพลของลัทธิบูชาผลงาน ทำให้ฝ่ายบริหาร
กำกับการทำงานของครูด้วยตารางการทำงาน
และการตรวจสอบเข้มงวด แคมสำนักงาน
พื้นที่การศึกษา ก็เข้ามาติดตามตรวจสอบในลักษณะ
การกำกับผลลัพธ์ (Output Regulation) ทำให้
บรรยากาศการทำงานอยู่ในสภาพที่มีความไว้วางใจต่ำ
ต่อครู ยิ่งลดทอน หรือปิดกั้นความเป็นผู้ก่อการของครู”**

หลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence เน้นให้ความเป็นอิสระแก่ครู
จึงขัดแย้งกับวัฒนธรรมบูชาผลงาน (Performativity) อย่างจัง ทำให้ครูบอกว่า
ตนชอบการให้อิสระ แต่ก็กลัวที่จะลงมือดำเนินการเพราะห่วงเรื่องการตรวจสอบ
ที่ยังคงเดิม

สรุป

เรื่องราวทั้งหมดนี้สะท้อนนโยบายที่ขัดกันระหว่างหลักสูตร Curriculum
for Excellence กับลัทธิบูชาผลงานและการตรวจสอบ ก่อสภาพยากลำบาก
แก่ครู คือครูต้องทำงานอยู่ภายใต้สองนโยบายที่ขัดกันเอง และเนื่องจากครู
คุ้นกับสภาพการทำงานแบบควบคุมสั่งการจากส่วนกลางภายใต้ลัทธิผลงาน
มานาน 20 ปี จึงบั่นทอนความเป็นผู้ก่อการลงไป ทำให้ไม่กล้าดำเนินการตาม
แนวของหลักสูตรใหม่ สภาพนี้ไม่รุนแรงในโรงเรียนริมทะเลสาบ เพราะความ
สัมพันธ์แนวราบระหว่างผู้บริหารกับครู ก่อความไว้วางใจระหว่างกันในกลุ่มครู
และผู้บริหาร ทำให้ครูในโรงเรียนนี้แสดงพฤติกรรมและวาทกรรมของผู้ก่อการ
ออกมา





**การหล่อหลอมความเป็น
ผู้ก่อการ โดยดำเนินการที่
ปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม
และโครงสร้าง**

**“ครูถูกระบบเรียกร้องให้เป็นตัวของตัวเอง
ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยระบบไม่ได้หาทาง
เปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของการทำงานของครู
ที่ครอบงำครูด้วยลัทธิบูชาผลงาน ทำให้ครูแสดง
บทบาทผู้ก่อการ (Teacher Agency) ได้ยาก”**

บันทึกชุด *เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ* นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 8 นี้ ดีความจากบทที่ 6 Individual, Cultural and Structural Framings of Agency

ตั้งแต่ต้น(คริสต์)ศตวรรษที่ 21 เป็นต้นมา เป็นกระแสของการศึกษาทั่วโลก ว่าต้องส่งเสริมให้ครูเป็นตัวของตัวเอง หรือเป็นอิสระ มากขึ้นในการทำหน้าที่ทางวิชาชีพ ดังหลักสูตร Curriculum for Excellence ของสก๊อตแลนด์ ระบุว่า มีความสำคัญยิ่งที่ครูต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนที่ตนทำงาน

ความคาดหวังบทบาทครูเช่นนั้นมีปัญหา เพราะเป็นความคาดหวังที่ขัดแย้งกับแนวทางปฏิบัติ ที่การควบคุมครูยังคงเข้มข้นตามแนวเดิม ที่ปฏิบัติมานานมาก คือเข้มข้นทั้งการควบคุมปัจจัยนำเข้า (Input Regulation) และปัจจัยขาออก (Output Regulation) คือผลงาน

ปัจจัยนำเข้าคือหลักสูตร สก๊อตแลนด์ใช้หลักสูตรเก่าที่ระบุรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างเข้มข้นมาเป็นเวลา 20 ปี เมื่อประกาศใช้หลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence ในปี 2010 - 2011 ที่ให้อิสระแก่ครูขึ้นมาก ครูก็ยังคงปฏิบัติตามแนวเดิมเพราะไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงการระบุปัจจัยขาออกที่ระบุเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ และก่อตัวเป็นลัทธิธูชาผลงาน (Performativity) ตามกระแสการบริหารงานภาคธุรกิจ และการบริหารงานภาครัฐของสังคมภาพใหญ่ ที่ผมมองว่าเป็นกระแสโลก

ครูจึงทำงานอยู่ในระบบที่มีความขัดแย้งอยู่ในระบบเอง ครูถูกระบบเรียกร้องให้เป็นตัวของตัวเอง ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยระบบไม่ได้หาทางเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศของการทำงานของครู ที่ครอบงำครูด้วยลัทธิบูชาผลงาน ทำให้ครูแสดงบทบาทผู้ก่อการ (Teacher Agency) ได้ยาก

ย่ำว่า เป็นข้อผิดพลาดที่ระบบการศึกษาหรือหลักสูตรเรียกร้องความเป็นผู้ก่อการจากครู โดยไม่หนุนหรือเอื้อด้วยการเปลี่ยนแปลงระบบนิเวศในการปฏิบัติงานของครู ข้อผิดพลาดนี้มาจากความเข้าใจผิด ว่าพฤติกรรมการณ์เป็นผู้ก่อการขึ้นอยู่กับตัวครูเท่านั้น ในความเป็นจริง พฤติกรรมก่อการของครูขึ้นกับ 2 ปัจจัย คือปัจจัยด้านตัวครู กับปัจจัยด้านระบบนิเวศในการทำงานของครู

หากต้องการใช้พลังก่อการของครู ต้องไม่หลงพัฒนาตัวครูเท่านั้น ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศในการทำงาน (ที่หนังสือเรียกว่า Cultural and Structural Dimension) ให้เอื้อต่อการทำงานริเริ่มสร้างสรรค์ไปพร้อมๆ กันด้วย

ในบันทึกตอนที่ 8 นี้ มุ่งตอบคำถาม 3 ข้อ คือ

- 1. ความเป็นผู้ก่อการของครูคืออะไร** พิจารณาลักษณะด้านต่างๆ ของความเป็นผู้ก่อการของครู ทั้งด้านบวก และด้านลบ
- 2. ความเป็นผู้ก่อการของครูมีที่มาจากไหน** หรือถามใหม่ให้ชัดหรือเจาะจงยิ่งขึ้นว่า ปัจจัยด้านบุคคล วัฒนธรรม และโครงสร้างที่เอื้อต่อการบรรลุความเป็นผู้ก่อการของครูมีอะไรบ้าง โดยทีมวิจัยตรวจสอบ (1) ความเคยชินของครู ซึ่งหมายถึง มีความพยายามดึงครูออกจากความเคยชินเดิมๆ แต่เป็นการยากมากที่จะดึงเอาความเคยชินเดิมๆ ออกจากครู (2) ความขัดแย้งระหว่างหลักสูตรใหม่ที่เปิดกว้างมากขึ้น กับวัฒนธรรมตรวจสอบที่ยังดำเนินต่อเนื่อง (3) วาทกรรมและความสัมพันธ์ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นผู้ก่อการของครู

3. **ความเป็นผู้ออกการของครูก่อผลอะไรได้บ้าง** หรือกล่าวใหม่ว่า หากโรงเรียนและนโยบายด้านหลักสูตรส่งเสริมความเป็นผู้ออกการของครู จะเกิดผลดีอะไรบ้าง และความเข้าใจที่แจ่มชัดขึ้นเรื่องความเป็นผู้ออกการของครู จะก่อผลพัฒนาโรงเรียนอย่างไรบ้าง

ข้อค้นพบ

ข้อค้นพบที่ระบุในหนังสือ มีที่มาจาก 2 แหล่ง คือ จากรายงานวิจัยที่มีการเผยแพร่มาก่อน กับจากผลงานวิจัย Teacher Agency and Curriculum Change ของทีมผู้นิพนธ์หนังสือ Teacher Agency เอง โดยข้อค้นพบแรกคือ มีแนวคิดเรื่องความเป็นผู้ออกการ 2 แนว คือ (1) แนวสังคมวิทยา (Sociological View) มองว่าความเป็นผู้ออกการมาจากการหล่อหลอมทางสังคม และ (2) แนวนิเวศวิทยา (Ecological Approach) ที่บอกว่า ความเป็นผู้ออกการมีลักษณะ

- **เป็นปรากฏการณ์ที่ผุดบังเกิด (Emergent Phenomenon)** ซึ่งหมายความว่า ไม่ใช่สิ่งที่บุคคลมี แต่เป็นสิ่งที่บุคคลบรรลุ และแสดงพฤติกรรมออกมา
- **เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติภายในของบุคคล และเงื่อนไขภายนอก** ความเป็นผู้ออกการ ณ จุดหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่ง มีความจำเพาะ เพราะเกิดจากการบรรจบกันของ 3 ปัจจัยคือ (1) แรงขับเคลื่อนของบุคคล (2) ทรัพยากร (หรือทุน) ที่มี และ (3) บริบทหรือสภาพแวดล้อม ที่เอื้อ
- **เป็นสิ่งที่มิตัดด้านเวลา (Temporal) และความสัมพันธ์ (Relational)** ซึ่งหมายความว่า เป็นกระบวนการเกาะเกี่ยวทางสังคมที่เกิดขึ้นในช่วงเวลายาวนาน ที่มีความจำแห่งอดีต มีความมุ่งหมายแห่งอนาคต

และมีการปฏิบัติ ณ ปัจจุบันขณะ ปัจจัยทั้งสามนำไปสู่การตีความว่า
 ความเป็นผู้ก่อการเกิดจากพลังสามที่เกาะเกี่ยวกัน คือ (1) พลัง
 แห่งอดีตหรือการปฏิบัติซ้ำๆ จนเป็นนิสัย (Iterational Dimension)
 (2) พลังแห่งจินตนาการไปในอนาคต (Projective Dimension) และ
 (3) พลังแห่งการตัดสินใจ ณ ปัจจุบันขณะ (Practical-evaluative
 Dimension)

ข้อความตอนนี้อยู่ในหนังสือ Teacher Agency ทบทวนสาระในบทก่อนๆ
 อย่างยืดยาว ผมจะสรุปมาเพียงสั้นๆ

- ทฤษฎีสามประสานของความเป็นผู้ก่อการของครู ประกอบด้วย
 (1) มิติของการปฏิบัติซ้ำๆ ในอดีต (Iterational) (2) มิติด้าน
 จินตนาการไปในอนาคต (Projective) และ (3) มิติด้านการปฏิบัติ
 และประเมิน ณ ปัจจุบันขณะ (Practical-evaluative)
- ความเชื่อและปณิธานความมุ่งมั่นของครู ที่สำคัญ 3 ด้านคือ (1)
 ความเชื่อเกี่ยวกับนักเรียน (2) ความเชื่อเกี่ยวกับบทบาทของครู และ
 (3) ความเชื่อเรื่องเป้าหมายสูงส่ง (Purpose) ของการศึกษา สรุปได้ว่า
 ครูมักมีความเชื่อหรือมุมมองที่แคบ และมักไม่กล้าท้าทายอำนาจเหนือ
- ทรัพยากรเชิงวาทกรรมและคำศัพท์ของครูมีความแตกต่างกันทั้งด้าน
 เนื้อหา และด้านความลึกและเชื่อมโยง และความสามารถเชื่อมโยง
 ประเด็นแคบๆ หรือเฉพาะหน้าหรือเป็นแพชชั่นไปสู่ภาพใหญ่หรือ
 คุณค่าที่กว้างขวางหรือลึกซึ้งกว่า ความแตกต่างดังกล่าวมีผลมาจาก
 อายุ (Age Effect) และรุ่น (Generation Effect) ทำให้ครูกลุ่มที่มี
 ประสบการณ์มากกว่าตีความหลักสูตรใหม่อย่างยืดหยุ่นกว่าและ
 น่าจะนำมาสร้างคุณประโยชน์ได้ดีกว่า

- เครือข่ายทางสังคมของครู เมื่อศึกษาที่กลไก PLC - Professional Learning Community พบว่ามักได้รับความเอาใจใส่ในความหมายและเป้าหมายที่แคบและตื้น และผมขอถามกรณีประเทศไทยว่ามักทำกันเป็นแพชชั่นหรือตามคำสั่ง อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาในชื่อของเครือข่ายทางสังคม หรือปฏิสัมพันธ์ของครูและผู้บริหาร พบว่าปฏิสัมพันธ์ที่ดี ที่เป็นแนวราบและสร้างความไว้วางใจระหว่างกันมีพลังมาก ทำให้ครูในโรงเรียนริมทะเลสาบร่วมใจกันดำเนินการใช้ประโยชน์จากหลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence แตกต่างจากอีกสองโรงเรียน
- แรงกดดันจากภายนอก ในรูปของกลไกความรับผิดชอบ ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมบุชาผลงาน (Performativity) ในโรงเรียน โดยมีกลไกตรวจสอบจากภายนอก และระบบตรวจสอบภายในโรงเรียนหล่อหลอมครูให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กติกาและวิธีการที่ผู้อื่นกำหนด ไม่คุ้นกับการคิดเองหรือร่วมกันคิด ในลักษณะที่ครูเป็นตัวของตัวเองอย่างที่หลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence ต้องการให้ปฏิบัติ เป้าหมายเชิงคุณค่าของครูและโรงเรียนจึงเปลี่ยนไป จากเน้นทำเพื่อสอนนักเรียน กลายเป็นเน้นทำเพื่อสนองผลงาน แทนที่จะสอนนักเรียน กลายเป็นสอนเพื่อสอบ

สรุปว่า หลักฐานดังกล่าวบ่งชี้ชัดเจนว่า หากจะให้หลักสูตรใหม่ Curriculum for Excellence ของสกอตแลนด์ ประสบความสำเร็จ ต้องไม่หลงดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของครูเพียงอย่างเดียว ต้องมีมาตรการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบด้วย ซึ่งจะกล่าวถึงในตอนต่อไป

หล่อหลอมความเป็นผู้ก่อการของครู

ได้กล่าวแล้วในหลายบันทึก ว่าความเป็นผู้ก่อการเป็นสิ่งที่ผุดบังเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของ 2 ปัจจัยคือ (1) บุคคล (ทักษะ ความรู้ ความเชื่อ ฯลฯ) (2) เงื่อนไข ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรม โครงสร้าง ทรัพยากร และปัจจัยขัดขวาง ปฏิสัมพันธ์ของปัจจัยสองกลุ่มที่แจ่งออกเป็นปัจจัยย่อยๆ ได้มากมายหลากหลาย นี่มีความเป็นพลวัตสูงมาก ทำให้เกิดคุณสมบัติเฉพาะขึ้นในแต่ละปัจจุบันขณะ และหากมีสภาพพอเหมาะ พลวัตกรรมความเป็นผู้ก่อการก็แสดง (ผุดบังเกิด-Emerge) ออกมา

ต่อไปเราจะพิจารณาปัจจัยที่หล่อหลอม หรือปิดกั้น ความเป็นผู้ก่อการของครู

นโยบายที่ผิดพลาด ที่เอาใจใส่เฉพาะการพัฒนาขีดความสามารถของครูเป็นรายคน

หนังสือ วิเคราะห์ข้อความเสนอนโยบายการศึกษาจากหลากหลายองค์กรที่มีชื่อเสียง รวมทั้งจากผลงานวิจัยเด่นๆ และสรุปว่า มีแนวโน้มจะเน้นที่การพัฒนาครูเป็นรายคนเพื่อเป้าหมายคุณภาพการศึกษา น้อยมากที่ระบุว่าต้องพัฒนาตัวแนวทางการบริหารงานของระบบการศึกษา หรือพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ควบคู่ไปด้วย โดยหลุมพรางสำคัญคือวิธีคิดเชิงเส้นตรง หรือคิดชั้นเดียว ไม่ตระหนักว่า การศึกษา หรือการเรียนรู้ เป็นเรื่องที่ซับซ้อนยิ่ง และระบบการศึกษาก็ซับซ้อนไม่แพ้กัน

ประเด็นสำคัญยิ่งที่มักถูกละเลยคือ โรงเรียนมีไว้เพื่ออะไร และการศึกษาสรางคุณค่าอะไรบ้างแก่นักเรียน ส่วนใดที่การศึกษาในปัจจุบันย่อหย่อน

ผมตีความว่า การพัฒนาครูที่เรียกว่า Professional Development ที่ทำกันในปัจจุบันนั้น เป็นการพัฒนาแบบแยกส่วน เน้นพัฒนาความรู้และทักษะเชิงเทคนิค ไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาครูทั้งคนในทุกมิติ ที่เรามักพูดกันว่า พัฒนาทั้ง 3H (Head, Heart, Hand) หรือสมัยนี้ใช้คำว่า ASKV (Attitude, Skills, Knowledge, Values) เราจึงเห็นว่า วิญญาณครูของคนประกอบวิชาชีพครู ถดถอยลงไป และที่สำคัญยิ่งขาดมิติในการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมกันพัฒนาระบบการศึกษา โดยทำหน้าที่นี้ผ่านการทำงานประจำของครูนั่นเอง แล้วมีการร่วมกันสะท้อนคิด เพื่อดำเนินการพัฒนาระบบจากหน่วยย่อยไปสู่ระบบใหญ่ของประเทศ ที่เรียกว่า Bottom-up Systems Development ข้อความในย่อหน้านี้มาจากจินตนาการของผมทั้งหมดจึงอาจมีข้อผิดพลาดอยู่ด้วย

หากระบบการศึกษาไทยเอื้อให้ครูร่วมทำหน้าที่พัฒนาระบบ ตามแนวทางในย่อหน้าก่อน ครูไทยจะได้มีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำการได้สูงยิ่ง

ข้อสรุปสำหรับหัวข้อย่อยนี้คือ นโยบายที่ผิดพลาด เอาใจใส่เฉพาะการพัฒนาขีดความสามารถของครูเป็นรายคน ไม่เอาใจใส่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ที่หน้างานของตน ทำให้ครูมีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำการได้น้อย



มิติด้านปัจเจกบุคคล วัฒนธรรม และโครงสร้าง ของความเป็น ผู้ก่อการของครู

ข้อความในหนังสือ Teacher Agency ตอนนี้นิยาม “ความเป็นผู้ก่อการ” (Agency) ไว้อย่างลึกซึ้งมาก โดยบอกว่าครูบรรลุความเป็นผู้ก่อการเมื่อครูมีโอกาสตัดสินใจเลือกทางเลือกหนึ่งจากหลายทางเลือก ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยมีความสามารถตัดสินใจว่าทางเลือกใดเหมาะสมที่สุดต่อเป้าหมายสูงส่ง (Purpose) ของการเป็นครู จะเห็นว่าความเป็นผู้ก่อการจะถูกจำกัดหากทางเลือกถูกจำกัด และหากไม่มีทางเลือกเลย ความเป็นผู้ก่อการก็ไม่มีโอกาสเกิด

เพื่อให้เข้าใจ “ความเป็นผู้ก่อการ” ให้ลึก ต้องพิจารณาเรื่องยากๆ สองประเด็น

1. ความแตกต่างระหว่าง ความเป็นผู้ก่อการ (Agency) กับ การเป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) การเป็นตัวของตัวเองหมายถึงมีกฎข้อบังคับจากหน่วยเหนือ หรือจากภายนอก ให้ปฏิบัติตามน้อย สมมติว่ากระทรวงศึกษาธิการยกเลิกกฎเกณฑ์กติกาที่กำหนดให้โรงเรียนปฏิบัติตามลงครึ่งหนึ่ง แต่ครูก็ยังปฏิบัติตามรูปแบบเดิมอย่างนี้แสดงว่าครูมีโอกาสเป็นตัวของตัวเองสูงขึ้นมาก แต่ไม่มีความเป็นผู้ก่อการ ผมตีความว่า การมีโอกาสเป็นตัวของตัวเองเปิดโอกาสให้คนได้แสดงพฤติกรรมผู้ก่อการ แต่ก็จะมีคนจำนวนหนึ่งที่ไม่ใช้โอกาสนั้น เขาเหล่านั้นไม่ใช่ผู้ก่อการ ในทางตรงกันข้าม ผมได้เห็นตัวอย่างบุคคลจริงที่เป็นข้าราชการผู้ใหญ่ในกระทรวงศึกษาธิการของไทย ที่ไม่เคยพูดเลยแม้แต่ครั้งเดียวว่าเรื่องดีๆ ที่ผู้ใหญ่ไปร่วมกันคิดนั้น ตีตกกระเปียบหรือข้อจำกัดใดๆ ท่านไปหาทางจัดการให้มีการดำเนินการได้ทุกเรื่อง นี่คือผู้ก่อการตัวจริง ที่หาทางออกจากสภาพ Autonomy ต่ำได้เสมอ



2. ความเป็นผู้ก่อการดี กับก่อการด้านไม่ดี ความเป็นผู้ก่อการอาจดำเนินการเชิงสร้างสรรค์ก็ได้ หรือเชิงทำลายก็ได้ โดยทั่วไปเมื่อพูดคำว่าผู้ก่อการเราหมายถึงก่อการเชิงสร้างสรรค์ แต่หนังสือก็ยกตัวอย่างครูที่แสดงความเป็นผู้ก่อการ (สร้างสรรค์) ด้วยการหลีกเลี่ยงข้อกำหนดในหลักสูตร เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของนักเรียนที่ตนดูแล ดังนั้นความเป็นผู้ก่อการของครูจึงมีจุดมุ่งหมายที่คุณค่าและเป้าหมายสูงส่ง (Purpose) ของการศึกษา นี่คือมิติด้านจินตนาการไปในอนาคต (Projective) ของความเป็นผู้ก่อการ

เมื่อกล่าวถึงเรื่องเป้าหมายสูงส่ง (Purpose) ของการศึกษา หนังสือแจกแจงเป้าหมายไว้ 3 มิติ คือ (1) ด้านคุณวุฒิ (Qualification) (2) ด้านพัฒนาการเชิงสังคม (Socialization) ซึ่งผมขอเพิ่มเป็น ด้านสังคมและอารมณ์ และ (3) ด้านความเป็นมนุษย์ (Person) ที่มีความคิดอิสระ มีวิจารณ์ญาณและพฤติกรรมที่เปี่ยมศีลธรรม

โดยไม่ต้องไม่ลืมนะ เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของการศึกษาคือการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีทั้งความสัมพันธ์โยงกับสังคม และความเป็นอิสระไม่ยึดมั่นอยู่กับความคิดหรือพฤติกรรมเดิมๆ ในสังคม เป็นการพัฒนาสองชั่วตรงกันข้ามให้พัฒนาขึ้นไปพร้อมๆ กัน การศึกษาต้องช่วยให้มนุษย์เราได้พัฒนาระดับชั่วตรงกันข้ามเช่นนี้ขึ้นไปในอีกมากมายหลากหลายมิติ ผมตีความว่า

การยกระดับเช่นนี้ เป็นการปูพื้นฐานสำหรับการพัฒนาความเป็นผู้ก่อการต่อไปในอนาคต

กลับมาที่ครูทั้ง 6 คนในโครงการวิจัย ทุกคนแสดงอาการของการถูกระบบนิเวศของการทำงานลิดรอนความเป็นผู้ก่อการทั้งสิ้น ระบบนิเวศดังกล่าวมีลักษณะ ให้ความว่างใจต่ำ มีการติดตามตรวจสอบพร้อมทั้งกดดันให้ต้องมีผลงาน ซึ่งมักนำไปสู่การสร้างผลงานปลอมเพื่อดำรงภาพพจน์ไว้

ทำไมจึงต้องการความเป็นผู้ก่อการของครู

นี่คือประเด็นคุณค่าของความเป็นผู้ก่อการของครู

คำตอบคือ เพราะระบบการศึกษาต้องเป็น “ระบบที่ฉลาด” (Intelligent System) จึงจะทำหน้าที่จัดการศึกษาในมิติที่ลึกและทรงคุณค่าได้ ในปัจจุบันระบบการศึกษาของสก็อตแลนด์มีสภาพไปในทางที่ตื้นเขิน และมีความไม่สุจริตซ่อนอยู่ที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะระบบไม่สนใจบทบาทด้านความเป็นผู้ก่อการของครู ในการทำหน้าที่ร่วมพัฒนาหลักสูตร ร่วมพัฒนาระบบการศึกษา จากจุดทำงานของตน ในลักษณะของ “การพัฒนาจากล่างขึ้นบน” (Bottom-up Development)

“ระบบที่ฉลาด” หมายความว่า เป็นระบบที่มีการเรียนรู้และปรับตัว ณ ทุกจุดของระบบ เพราะระบบการศึกษาเป็นระบบที่ซับซ้อน และเป็นพลวัตอยู่ตลอดเวลา มีปัจจัยเกี่ยวข้องมากมาย และปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์การปรับตัว ณ จุดปฏิบัติงาน ต้องการความเป็นผู้ก่อการของครู และบุคลากรหน้างานทั้งหลาย หากไม่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรหน้างานมีความเป็นผู้ก่อการ ก็ไม่มีทางที่ระบบการศึกษาจะเป็น “ระบบที่ฉลาด” ได้

แต่ลัทธิวิชาผลงาน ที่มีฐานคิดจากลัทธิเสรีนิยมใหม่ และแนวคิดเชิงกลไก (Mechanistic) และลดทอนความซับซ้อน (Reductionism) มีผลลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครู เราจึงเห็นสภาพปัญหาของการศึกษาที่ไม่สามารถยกระดับคุณภาพและคุณค่าที่แท้จริงได้ ผมขอสะท้อนว่า สภาพนี้เป็นจริงไม่เฉพาะในสังกัดแลนด์เท่านั้น ระบบการศึกษาไทยก็ตกหลุมพรางนี้ด้วย

ย้ำว่า ปัญหาการศึกษาที่กำลังเผชิญอยู่เกือบจะทั่วโลก เป็นปัญหาที่ระบบซึ่งหมายความว่ามีการออกแบบและจัดการระบบที่ผิดพลาด คือเป็นระบบกลไก และลดทอนความซับซ้อน จึงกลายเป็นระบบที่ไม่ฉลาด หากไม่แก้ไขที่ระบบเอาแต่แก้ไขที่ตัวครู หรือมุ่งพัฒนาตัวครูเท่านั้น ครูก็จะเผชิญปัญหาความขัดแย้งกับระบบ ผลคือครูส่วนใหญ่จะสยบยอมอย่างที่เราเห็นอยู่ในทั้ง 3 โรงเรียนในโครงการวิจัย ครูที่ไม่สยบยอมเป็นคนพิเศษ (มีความเป็นผู้ก่อการสูง) และมีเป็นส่วนน้อย ก็ต้องทำงานอย่างยากลำบาก เพราะต้องเผชิญลัทธิวิชาผลงาน และการควบคุมสารพัดระดับและกลไก

มองแง่ดี ในด้านที่ให้ความหวัง ที่ระบบการศึกษาที่ผิดพลาดยังคงให้ผลลัพธ์ที่ดีพอสมควรอยู่ในปัจจุบัน ก็เพราะเรามีครูที่ดีจำนวนมาก ครูเหล่านี้มีจิตวิญญาณครู และเข้าใจคุณค่าแท้จริงของการศึกษา และมุ่งมั่นทำหน้าที่เพื่อคุณค่านั้น ดังกรณีครู 6 คนในโครงการวิจัย ประเด็นสำคัญคือ หากระบบเปลี่ยน โดยละจากลัทธิวิชาผลงาน หันไปเอื้อให้ครูใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ จุดปฏิบัติงาน เป็นผู้พัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง และส่งสัญญาณไปยังระบบใหญ่ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวของระบบใหญ่ ระบบการศึกษาจะส่งมอบผลงานที่ทรงคุณค่ากว่าในปัจจุบันอย่างมากมาย และที่สำคัญ ระบบการศึกษาจะวิวัฒน์ไปสนองสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้



เราต้องการความเป็นผู้ก่อการของครู เพราะครูต้องเป็น “ผู้ปฏิบัติงานที่ฉลาด” (Intelligent Worker) ที่ส่งผลให้ระบบการศึกษาเป็น “ระบบที่ฉลาด” (Intelligent System) “ผู้ปฏิบัติงานที่ฉลาด” ในที่นี้ หมายถึง “ผู้ปฏิบัติงานที่มีความเป็นผู้ก่อการ” (Agentic Worker) นั่นเอง

สภาพเช่นนี้ ไม่เพียงมีผลดีต่อครูเป็นรายบุคคลเท่านั้น ยังมีผลทำให้วิชาชีพครู เป็น “วิชาชีพที่ฉลาด” (Intelligent Profession) ส่งผลให้ครูมีความภาคภูมิใจในการเป็นครู สังคมให้ความยกย่องนับถือ และครูเกิดความสุขความพึงพอใจการทำหน้าที่ครูของตน



“เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่อย่างหนึ่งของการศึกษา
คือการพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีทั้งความสัมพันธ์
ยึดโยงกับสังคม และความเป็นอิสระไม่ยึดมั่นอยู่กับ
ความคิดหรือพฤติกรรมเดิมๆ ในสังคม เป็นการพัฒนา
สองชั่วตรงกันข้ามให้พัฒนาขึ้นไปพร้อมๆ กัน”





เก้า กุศลความเป็น ผู้ก่อการของครู

“การดำเนินการระดับมหภาคในการกำหนด
นโยบายของหลักสูตร ควรกำหนดกว้างๆ
ในลักษณะกรอบแนวทาง (Guiding Framework)
เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันใช้วิจารณญาณ
ซึ่งจะส่งผลให้ได้ทั้งผลงานที่สอดคล้อง
ตามบริบทความเป็นจริง
และครูได้พัฒนาความเป็นผู้ก่อการ”

บันทึกชุด *เออีระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ* นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 9 นี้ ดีความจาก Conclusions : Fostering Teacher Agency

โปรดสังเกตว่า ความเป็นผู้ก่อการของครูเป็นเครื่องมือ (Means) หรือเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทาง (Journey) ไม่ใช่เป้าหมายของการเดินทาง โดยที่เป้าหมาย (End/Goal) คือระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง เป็นระบบที่ฉลาดหรือเรียนรู้ นำสู่เป้าหมายสุดท้ายคือการสร้างพลเมืองในอนาคตที่เป็นคนเต็มคน พัฒนาเต็มศักยภาพเป็นกำลังสำคัญของประเทศ เป็นผู้สร้างสรรค์สังคม ไม่ใช่เรียนเพียงเพื่อสอบผ่าน หรือเพื่อเป็นบันไดสู่การศึกษาขั้นสูงขึ้น

หากไม่ระวัง ระบบการศึกษาหลงทางได้ง่าย เพราะเป็นระบบที่ซับซ้อน และเป็นพลวัต การจัดการระบบการศึกษาจึงหลงไปจับหรือเน้นที่ผลลัพธ์ที่มองเห็นง่าย ซึ่งมักจะเป็นเพียงบางส่วนเสียของเป้าหมายที่แท้จริง หรือเป้าหมายที่ทรงคุณค่า ที่พอจะส่งมอบผลงานได้อย่างเป็นรูปธรรม และแนวทางนั้น คือแนวทางของลัทธิบูชาผลงาน และระบบควบคุมติดตามผลงานแบบตายตัว ที่ตัวของมันเองมีส่วนปิดกั้นหรือลดทอนความเป็นผู้ก่อการของครู เพราะมันสร้างระบบนิเวศของการทำงานที่ปิดกั้นความเป็นตัวของตัวเองของครู ปิดกั้นทางเลือกในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลต่อเนื่องไปสู่ความเป็นระบบการศึกษาที่ไม่ฉลาดหรือไม่มีการเรียนรู้ เพราะขาดปัจจัยสำคัญคือครูผู้ก่อการ ที่ทำงานเชิงสร้างสรรค์จากหน้างาน ส่งสัญญาณขึ้นมายังระบบภาพใหญ่ให้เป็นระบบที่ฉลาดหรือเรียนรู้ ขาดบทบาทครูผู้ก่อการเสียแล้ว ระบบการศึกษาไม่มีทางเป็นระบบที่ฉลาดและเรียนรู้ได้ และไม่มีทางบรรลุเป้าหมายสูงส่งของการศึกษาได้

สาระในบันทึกนี้เสนอแนะการดำเนินการเพื่อเอื้อให้เกิดความเป็นผู้ก่อการของครู รวมทั้งเพื่อเอื้อให้เกิดการพัฒนาของตัวระบบการศึกษาเองด้วย (ในด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม และขีดความสามารถ) โดยเสนอแนะการดำเนินการใน 3 ระดับคือ ระดับนโยบายภาพใหญ่ของหลักสูตร ระดับการจัดการการดำเนินการหลักสูตร และระดับการประยุกต์ใช้หลักสูตร

การดำเนินการระดับมหภาค (Macro Level) ในการกำหนดนโยบายของหลักสูตร

ผู้เขียนหนังสือ Teacher Agency เริ่มด้วยคำถามว่า หน้าที่ของนโยบายระดับสูงของหลักสูตรคืออะไร คำตอบคือที่ผ่านมา มักทำหน้าที่กำหนดรายละเอียดยิบ ตั้งแต่เป้าหมาย เนื้อหา และวิธีการ จนถึงกับมีคำพูดเสียดสีว่าเป็นหลักสูตร “กันครูเข้าไปเกี่ยวข้อง” (Teacher-proof Curriculum) คือไม่เปิดโอกาสให้ครูได้คิด ใคร่ครวญสะท้อนคิด และใช้วิจารณญาณของตนเพื่อเลือกเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม ในการบรรลุเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) ของการศึกษา เขาบอกว่าในบางกรณีฝ่ายนโยบายไม่พอใจด้วยซ้ำหากครูแสดงพฤติกรรมดังกล่าว ซึ่งที่จริงเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนความเป็นผู้ก่อการของครู

การดำเนินการระดับมหภาคในการกำหนดนโยบายของหลักสูตรควรกำหนดกว้างๆ ในลักษณะกรอบแนวทาง (Guiding Framework) เปิดโอกาสให้ครูร่วมกันใช้วิจารณญาณ ซึ่งจะส่งผลให้ได้ทั้งผลงานที่สอดคล้องตามบริบทความเป็นจริง และครูได้พัฒนาความเป็นผู้ก่อการ

วาทกรรมทางการศึกษาระดับโลกที่เริ่มมานานและดำรงอยู่จนปัจจุบัน คือ “ผลลัพธ์การเรียนรู้” (Learning Outcome) และ หลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ การเรียนรู้ (Outcome-based Curriculum) ที่หากไม่ใช้อย่างสมดุลก็ก่อผลเสียได้ คือเน้นเฉพาะผลลัพธ์ส่วนที่ชัดเจนและวัดได้ จนละเลยผลลัพธ์ส่วนอื่นๆ และ กำหนดวิธีวัดลงรายละเอียด และมีกลไกตรวจสอบเข้มงวด ก็ตกหลุมลัทธิบูชา ผลงาน (Performativity)

หนังสือจึงแนะนำให้กำหนด “ผลลัพธ์กว้างๆ” (Generic Outcome) เพื่อ บอกทิศทาง (Direction) และเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) อย่างชัดเจน รวมทั้งระบุเกี่ยวกับสาระ (Content) แนวทางจัดการเรียนรู้ (Pedagogy) และ แนวทางวัดผล (Assessment) อย่างกว้างๆ ไม่ลงรายละเอียด โดยขออย่าว่า เป้าหมายที่ยิ่งใหญ่ของการศึกษาต้องครบ 3 มิติอย่างมีดุลยภาพ ดังระบุไว้ใน บันทึกที่แล้ว ที่ขอนำมาซ้ำไว้อีกครั้งหนึ่งคือ (1) ด้านคุณวุฒิ (Qualification) (2) ด้านพัฒนาการเชิงสังคมและอารมณ์ และ (3) ด้านความเป็นมนุษย์ ที่มีความคิดอิสระ มีวิจารณ์ญาณและพฤติกรรมที่เปี่ยมศีลธรรม ต้องอย่าหลง ดำเนินการแบบมุ่งมิติที่ 1 เท่านั้น

ถึงยุคนี้ หลักสูตรฐานสมรรถนะ (Competency-based Curriculum) กำลังเข้าไปแทนที่หลักสูตรเน้นผลลัพธ์ และไทยเราก็กำลังยกร่างและทดลอง ใช้หลักสูตรนี้ เราจึงควรรับฟังข้อเสนอแนะในย่อหน้าบน เพื่อเปิดช่องให้ความเป็นผู้ก่อการของครูได้มีพื้นที่กระทำการ ซึ่งจะเป็นวงจรป้อนกลับไปช่วยเอื้อ การพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของครู เกิดวงจรเสริมพลังแบบต่อเนื่องไม่รู้จบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

การดำเนินการระดับกลาง (Meso Level) ของการพัฒนาหลักสูตร

นี่คือหน้าที่ของหน่วยงานระดับตีความหลักสูตรออกให้คำแนะนำแก่ครูและโรงเรียน และทำหน้าที่กำกับการใช้หลักสูตรและติดตามประเมินผล มีทั้งหน่วยงานส่วนกลางของประเทศ และเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีกตทกลุ่มพรวงสองหลุมคือ หลุมกำหนดปัจจัยนำเข้า (Input Regulation) กับหลุมกำหนดปัจจัยขาออกหรือผลลัพธ์ (Output Regulation) ที่กำหนดลงรายละเอียดยิบในเชิงปฏิบัติ รวมทั้งกำหนดกลไกการตรวจสอบติดตามผลอย่างเข้มงวดจริงจัง แทนที่จะมุ่งทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุน

หนังสือแนะนำวิธีทำงานของกลไกระดับกลางที่ก่อผลดีในภาพรวมของคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของหลักสูตร และมีผลส่งเสริม หรือเอื้อต่อการพัฒนาความเป็นผู้ออกการของครูด้วย (ซึ่งจะมีผลป้อนกลับมาส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ดังได้กล่าวมาแล้วตลอดบันทึกชุดนี้) จึงขอนำมาเล่า เพื่อสนับสนุนการทำงานพัฒนาและทดลองใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของประเทศไทย เขาแนะนำว่า

- อย่ามุ่งตีความหลักสูตรอย่างละเอียดลออทุกแง่ทุกมุมแทนครู อย่าแนะนำวิธีดำเนินการอย่างละเอียด จนไม่เหลืออะไรไว้ให้ครูตีความเองเลย หากทำเช่นนั้นครูก็จะมีทางเลือกให้ร่วมกันคิดและตัดสินใจในการลงมือทำ และตรวจสอบผลเพื่อการเรียนรู้ของครูจงเปิดช่องให้ครูได้คิด ตัดสินใจ และตรวจสอบผล เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่โดยมีวงจรเรียนรู้สองชั้น (Double-loop Learning)



- ให้มุ่งส่งเสริมให้ครูได้ดีความหาความหมายจากหลักสูตรด้วยตนเอง หรือร่วมกันกับเพื่อนครู โดยทำความเข้าใจหลักการสำคัญ (Core Principles) และเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) ของหลักสูตร ในหลักสูตร Curriculum for Excellence ของสก๊อตแลนด์ มีหลักการสำคัญเชิงเป้าหมายต่อผู้เรียน 4 ข้อคือ (1) เป็นผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ (Successful Learner) (2) เป็นบุคคลที่มั่นใจตนเอง (Confident Individual) (3) เป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Citizen) และ (4) เป็นผู้ทำประโยชน์แก่สังคม (Effective Contributor) ต้องหาทางส่งเสริมให้ครูตีความหลักการสำคัญเหล่านั้นออกเป็นสิ่งที่ครูพึงปฏิบัติ (หรือไม่ปฏิบัติ) สอดแทรกอยู่ในการทำงานและปฏิสัมพันธ์กับศิษย์



- หน่วยงานระดับกลางเองก็ต้องมีกลไกตรวจสอบตนเอง ว่าในการตีความหลักสูตรโยงเข้าสู่บริบทต่างๆ นั้น มีส่วนที่เพلوหรือหลงตีความพี้ยนไปจากความหมายเดิมหรือไม่ หากพบให้รีบแก้ไขโดยเร็วอย่าปล่อยทิ้งไว้ให้เกิดความสับสน หนังสือบอกว่าเรื่องแบบนี้ได้เกิดขึ้นในสก๊อตแลนด์ในการประยุกต์ใช้หลักสูตร Curriculum for Excellence



- ให้ระวังอย่างที่สุด ไม่ให้การดำเนินการในระดับนี้ทำให้หลักสูตรใหม่กลายเป็น “หลักสูตรที่ขับเคลื่อนโดยการประเมิน” (Assessment-driven Curriculum)



- พึงหลีกเลี่ยงการใช้สถิติเชิงเปรียบเทียบ หรือจัดอันดับโรงเรียน เพราะจะมีผลก่อความบิดเบื้อวขึ้นในพฤติกรรมของโรงเรียนและของครู



- ระบุให้ชัดเจนว่า เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่หลักด้านการสนับสนุนส่งเสริม ไม่ใช่ควบคุมบังคับบัญชา โดยหน่วยเหนือต้องตรวจสอบปรับปรุงปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยเหนือกับเขตพื้นที่การศึกษาเสียใหม่ด้วย



- เปลี่ยนที่นิเทศโรงเรียน ให้มีครูที่คุ้นเคยกับบริบทของโรงเรียนนั้นๆ และเข้าใจหลักสูตรใหม่อย่างดีในระดับปฏิบัติเข้าอยู่ในที่นิเทศ คือ เน้นใช้การประเมินโดยเพื่อนครู (Peer Evaluation) และการประเมินตนเอง (Self-evaluation) เน้นการนิเทศแบบต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แทนที่การประเมินเฉพาะคราวอย่างที่ทำอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งให้การนิเทศนั้นมีส่วนช่วยส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของครู



- ส่งเสริมให้ครูได้มีส่วนร่วมดำเนินการวิจัย เพื่อขยายโลกทัศน์ และพัฒนามุมมองเชิงลึกด้านการศึกษา ผ่านการตั้งคำถามเชิงวิชาชีพ (Professional Inquiry) เรื่องนี้หนังสือ Teacher Agency อ้างรายงานการวิจัยที่ใช้คำตำหนิวงการศึกษารุนแรงมาก ด้วยคำว่า Anti-intellectualism - ต่อต้านกระบวนการทางปัญญา ด้วยการเน้นประเมินคุณภาพ และผลลัพธ์ โดยละเลยมิติด้านเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) และกระบวนการ (Process) ผมขอย้ำว่า การส่งเสริมให้ครูตั้งคำถามต่อระบบการศึกษา และร่วมกันสานเสวนา (Dialogue)



ทำความเข้าใจสมมุติฐานของสิ่งที่ไม่ถูกต้องเหมาะสม และร่วมกันกำหนดเป้าหมายในส่วนใกล้ตัวที่กลุ่มตนอยู่ในฐานะที่จะแก้ไขปรับปรุงได้ แล้วดำเนินการโดยมีการเก็บข้อมูลและใช้ในการป้อนกลับเพื่อปรับปรุงวิธีดำเนินการ ก็จะเกิดวงจรเรียนรู้หนึ่งชั้น (Single-loop Learning) หากพบแนวทางที่จะขยายเป้าหมาย

ของการดำเนินการ ก็เท่ากับเกิดการเรียนรู้สองชั้น (Double-loop Learning) จะส่งผลพัฒนาความเป็นครูผู้ก่อการได้สูงมาก โดยควรมีที่ปรึกษาที่คอยให้สติว่า ให้ดำเนินการอย่างสุภาพไม่ก้าวร้าว ไม่มุ่งตำหนิตะเยียนใครหรือวงการหรือหน่วยงานใดทั้งสิ้น หากมีที่ปรึกษาช่วยแนะนำการเหลาใจหย้ให้คมชัด ใช้วิธีวิทยา และการเก็บข้อมูลที่แม่นยำน่าเชื่อถือ ก็จะเป็นผลงานวิจัยที่น่าไปเผยแพร่ได้ ยิ่งจะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ครู

สรุปว่า กลไกระดับกลาง มุ่งเอื้อหรือส่งเสริมให้ครูได้ตีความหลักสูตรใหม่ เข้ากับบริบทของตนเอง เพื่อให้ครูสามารถสร้างผลงานพัฒนาศิษย์ได้ตรงตามเป้าหมายสูงส่งของหลักสูตร ซึ่งจะมีผลช่วยส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของครูด้วย

วิธีทำงานของกลไกระดับกลางที่ก่อผลดีในภาพรวม ของคุณภาพการศึกษาตามเป้าหมายของหลักสูตร



อย่ามุ่งตีความหลักสูตรทุกแง่มุมแทนครู
จงเปิดช่องให้ครูได้คิดตัดสินใจและตรวจสอบผล



ส่งเสริมให้ครูตีความหาความหมาย
จากหลักสูตรด้วยตนเอง



หน่วยงานระดับกลางต้องมีกลไก
ตรวจสอบตนเองในการตีความหลักสูตร



ระวังไม่ให้หลักสูตรใหม่
ขับเคลื่อนโดยการประเมิน



หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบ
หรือจัดอันดับโรงเรียน



เขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่หลัก
ในการสนับสนุนส่งเสริม
ไม่ใช่ควบคุมบังคับบัญชา



เน้นใช้การประเมินโดยเพื่อนครู
และการประเมินตนเอง
เน้นการนิเทศแบบต่อเนื่อง



ส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมดำเนินการวิจัย
เพื่อขยายโลกทัศน์ และมุมมองเชิงลึก
ด้านการศึกษา

การดำเนินการระดับจุลภาค (Micro Level) การประยุกต์ใช้หลักสูตร

เขาบอกว่า หลักสูตรที่บอกรายละเอียดให้ครูทำ และติดตามประเมินผลตามนั้น ส่งผลให้ครูคิดเองไม่เป็น และไม่กล้าคิด เขาคัดลอกวลีของครู “ขอให้บอกซัดๆ ว่าจะให้ทำอะไรบ้าง” มาลงไว้ นี่คือการพูดของครูที่ไม่มีความเป็นผู้ก่อการ

การดำเนินการประยุกต์ใช้หลักสูตรในระดับโรงเรียนต้องประยุกต์แบบ “ทำไปเรียนรู้ไป” และ “เรียนรู้ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ” (Interactive Learning Through Action) โดยหน่วยเหนือต้องเปิดช่อง และสนับสนุนให้โรงเรียนและครูมีโอกาสตีความและทดลองดำเนินการหลักสูตรตามเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของตน ซึ่งที่จริงระบบโรงเรียนก็มีเครื่องมือ PLC - Professional Learning Community อยู่แล้ว โดยเขาแนะนำวิธีส่งเสริมให้ PLC มีพลังดังต่อไปนี้

- ผู้นำต้องนำด้วยเป้าหมายที่ทรงคุณค่า เป้าหมายระยะยาว และด้วยท่าทีปกป้องการลงมือทดลองดำเนินการในสิ่งที่ไม่คุ้นเคย หรือไม่แน่ใจว่าจะสำเร็จ
- มีการทำความเข้าใจร่วมกันในเรื่องโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ส่งเสริมหรือปิดกั้นการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมกับการทำงานร่วมกัน ทำอย่างไรจึงจะเกิดโครงสร้างและวัฒนธรรมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันในฐานะเพื่อนร่วมวิชาชีพ

- ร่วมกันทำความเข้าใจเรื่องเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) และกระบวนการปฏิบัติงาน (Process) สำหรับเป็นประทีปนำทางสู่การสร้างระบบความเชื่อของครู ว่าทศวรรษของครู และความรู้เชิงวิชาชีพของครู ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในวิชาชีพ และในการพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของครู

อย่าลืมว่าปฏิสัมพันธ์เชิงวิชาชีพในแนวราบ (Collegial Relationship) ที่ก่อความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร เป็นพลังสำคัญยิ่งต่อกิจกรรม PLC และต่อการพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของครู

เพื่อความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพการศึกษา ไม่เฉพาะครูเท่านั้นที่ต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้ก่อการ เราต้องการพฤติกรรมนี้ในผู้ปฏิบัติงานในระบบการศึกษาทุกระดับ

สรุป

การเกื้อกูลความเป็นผู้ก่อการ มีหลักการสำคัญคือ หลีกเลี่ยงการคิดแทนครู เปิดช่องให้ครูกิดเองมากที่สุด ซึ่งหมายความว่า เปิดช่องให้ครูมีทางเลือกดำเนินการ เพื่อให้ครูได้มีโอกาสร่วมกันตัดสินใจและทดลองดำเนินการตามด้วยการเก็บข้อมูลนำมาร่วมกันใคร่ครวญสะท้อนคิดว่าได้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียนตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่ เกิดการเรียนรู้ในมิติที่ลึกและเชื่อมโยงหรือไม่ ผลดังกล่าวเป็นไปในทิศทางของเป้าหมายที่ทรงคุณค่าตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรหรือไม่ และร่วมกันหาทางปรับปรุงวิธีการดำเนินการในรอบใหม่ เท่ากับครูได้ร่วมกันหมุนวงจรการเรียนรู้หนึ่งชั้น (Single-loop Learning) แต่หากบังเอิญพบว่าเกิดผลลัพธ์การเรียนรู้ที่สูงส่งกว่าที่คิดไว้ก็นำเอาผลลัพธ์ที่ค้นพบเป็นเป้าหมายใหม่ และร่วมกันคิดวิธีดำเนินการเพื่อ

**“การดำเนินการประยุกต์ใช้หลักสูตรในระดับโรงเรียน
ต้องประยุกต์แบบ “ทำไปเรียนรู้ไป” และ “เรียนรู้
ร่วมกันผ่านการปฏิบัติ” โดยหน่วยเหนือต้องเปิดช่อง
และสนับสนุนให้โรงเรียนและครูมีโอกาสตีความ
และทดลองดำเนินการหลักสูตร
ตามเป้าหมายที่สอดคล้องกับบริบทของตน”**

บรรจุเป้าหมายใหม่นั้นในการดำเนินการรอบใหม่ เท่ากับครูได้ร่วมกันทบทวนจรรยา
เรียนรู้สองชั้น (Double-loop Learning) การเปิดช่องให้ครูมีโอกาสกำกับตนเอง
ได้เช่นนี้ จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการของครู

การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตรในลักษณะ เป้าหมายที่ทรงคุณค่า
(Purpose) และกำหนดกระบวนการ (Process) ของการดำเนินการของหลักสูตร
ไว้อย่างกว้างๆ จะเป็นการเอื้อให้ครูพัฒนาความเป็นผู้ออกการของตนเอง

พึงเปลี่ยนเป้าหมายของการประเมินติดตามผล จากเพื่อควบคุม ไปเป็น
ประเมินเพื่อส่งเสริมสนับสนุน และเพื่อการเรียนรู้







โยงสู่บริบท การศึกษาไทย

“บทบาทของครู ไม่ใช่แค่บทบาทจัดการเรียนรู้
ในห้องเรียนเท่านั้น แต่มีอีกบทบาทหนึ่งที่มี
ความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือหน้าที่พัฒนา
หลักสูตร และพัฒนาระบบการศึกษา กล่าวใหม่ว่า
ในระบบการศึกษาคุณภาพสูงครูต้องเป็นหุ้นส่วน
ของการพัฒนาระบบและพัฒนาหลักสูตร”



บันทึกชุด *เอื้อระบบนิเวศ เพื่อครูเป็นผู้ก่อการ* นี้ ดีความ (ไม่ใช่แปล) จากหนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach (2015) เพื่อหนุนการดำเนินการหลักสูตรฐานสมรรถนะของไทย ให้เป็นหลักสูตรที่มีครูเป็น “ผู้ร่วมสร้าง” (Co-creator) โดยขออย่าว่าผมเขียนบันทึกชุดนี้แบบตีความสุดๆ ในหลายส่วนได้เสนอมุมมองของตนเองลงไปด้วย ท่านผู้อ่านจึงพึงอ่านอย่างมีวิจารณญาณ อย่าเชื่อโดยง่าย

บันทึกที่ 10 นี้ผมจินตนาการเชื่อมโยงสู่ขบวนการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย โดยเสนอเป็นข้อเรียนรู้ในมิติที่ลึกและซ่อนเร้น 10 ข้อ เป็นการตีความสุดๆ หรือตีความซ่อนตีความ จึงมีข้อผิดพลาดได้ง่าย ท่านผู้อ่านพึงมีสติอยู่กับกาลามสูตรอย่างเต็มที่

ข้อเรียนรู้ข้อที่ 1

ในสายตาของผม สาระสำคัญที่สุดสำหรับวงการการศึกษาไทย ที่หนังสือ Teacher Agency : An Ecological Approach สื่อคือ ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีความซับซ้อนและเป็นพลวัตสูงยิ่ง การจัดการระบบด้วยกระบวนทัศน์แบบลดทอนความซับซ้อน (Reductionism) และความสัมพันธ์แบบกลไก (Mechanistic) ด้วยการควบคุมผลอย่างเข้มงวด จะนำไปสู่ความล้มเหลว คือเกิดการลดทอนทั้งคุณภาพผลลัพธ์การศึกษา และลดทอนคุณภาพครู และยังก่อผลร้าย คือจะทำให้ระบบการศึกษาเต็มไปด้วยความไม่ซื่อสัตย์



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 2

มีการสะท้อนจุดอ่อนของหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์ (Outcome-based Curriculum) ที่เราคิดกันว่าเป็นหลักสูตรที่ดีเพราะเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ของนักเรียน แต่เมื่อมีการวิจัยผลของการประยุกต์ใช้หลักสูตรนี้ ผลที่ออกมาไม่ได้ดังคาด เพราะมีจุดอ่อน 3 ประการ คือ (1) “ผลลัพธ์” ที่กำหนดมาจากการลดทอนคุณค่าของการศึกษา จากสภาพซับซ้อน มาเป็น “ผลลัพธ์” ที่เป็นรูปธรรมชัดเจน เป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) ของการศึกษา ถูกกละเลย เพราะหลงไปหมกมุ่นกับ “ผลลัพธ์” ที่เป็นผลิตผลของ “ลัทธิลดทอน” (Reductionism) ไม่เกิดการพัฒนานักเรียนอย่างเป็นองค์รวม (2) เกิดระบบติดตามผลที่ “ผลลัพธ์” อย่างเข้มข้นและเข้มงวด หน่วยเหนือของโรงเรียนและครู ดำเนินการติดตามผลแนวควบคุม ไม่ใช่แนวส่งเสริม ทำให้โรงเรียนและครูมุ่งทำงานเพื่อสนองการประเมิน แทนที่จะเน้นสอนนักเรียน

จุดอ่อนประการที่ (3) ของหลักสูตรเน้นผลลัพธ์ คือ มีผลลดทอนโอกาสพัฒนาความเป็นผู้ก่อการ (Agency) ของครู ซึ่งส่งผลต่อเนื่องให้ระบบการศึกษาอ่อนแอลงไปอีก



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 3

ระบบการศึกษาที่เลียนแบบระบบธุรกิจ รับเอาอุดมการณ์และวิธีการหลายอย่างของระบบธุรกิจมาใช้โดยไม่คำนึงว่า บริบทของธุรกิจกับบริบทของการศึกษาแตกต่างกัน จะนำไปสู่ความตกต่ำของระบบการศึกษา

ข้อแตกต่างสำคัญยิ่งคือ ระบบธุรกิจมุ่งสนองความต้องการของลูกค้า ส่วนระบบการศึกษามุ่งสนองความต้องการของผู้เรียน (หรือผู้ใช้บริการ) ลูกค้ามีอำนาจสูง เพราะสามารถบอกความต้องการของตนได้ชัดเจนผ่านช่องทางต่างๆ และองค์กรธุรกิจก็ต้องสนองความต้องการนั้น แต่นักเรียนบอกไม่ได้ว่าตนเองต้องการบรรลุเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) ของการศึกษา และไม่มีกำลังต่อรองใดๆ เกิดคำถามว่า ใครเล่า ที่เป็นผู้ทำหน้าที่รักษาผลประโยชน์ของนักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครอง ผู้บริหารระบบการศึกษา หรือคนอื่น (กลไกอื่น เช่น กลไกตลาด) คำตอบของผมคือครู ครูอยู่ในฐานะที่จะรักษาและสนองผลประโยชน์ของนักเรียนได้ดีที่สุด ความเห็นนี้ต้องถกเถียงกันยาว โดยประเด็นของเรื่องคือ หากครูมีความเป็นผู้ก่อการ ครูจะรักษาผลประโยชน์ของนักเรียนได้ดีกว่า



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 4

ระบบกำกับคุณภาพและติดตามประเมินผลการศึกษาเป็นเรื่องที่ซับซ้อน ไม่ตรงไปตรงมา การกระทำที่เต็มเปี่ยมด้วยเจตนาดีอาจก่อผลร้าย หากมีวิธีดำเนินการที่ผิดพลาด อันเกิดจากกระบวนทัศน์ที่ผิด

กระบวนทัศน์ที่ถูกต้องการคือ ระบบดังกล่าวมีไว้สนับสนุนหรือช่วยเหลือฝ่ายปฏิบัติ ไม่ใช่มีไว้ควบคุมฝ่ายปฏิบัติ หรือกล่าวใหม่ว่าต้องดำเนินการแบบเน้นสนับสนุนส่งเสริมมากกว่าควบคุม

แต่ลัทธิบูชาผลงาน (Performativity) ชักนำไปทุกขั้นตอนของระบบการศึกษาต้องมีผลงาน หน่วยเหนือขึ้นไปจึงต้องเรียกร้องผลงานของหน่วยต่ำ

ลงมา เพื่อนำไปรวบรวมเป็นผลงานของตน เกิดความบิดเบี้ยวของระบบกำกับคุณภาพและติดตามประเมินผลการศึกษาในระดับพื้นฐาน คือกลายเป็นมุ่งควบคุม ไม่ใช่มุ่งส่งเสริมสนับสนุน โรงเรียนและครูจึงมีเป้าหมายที่บิดเบี้ยว คือมุ่งสร้างผลงานไว้เสนอหน่วยเหนือ ไม่ได้มุ่งที่ความต้องการหรือเป้าหมายที่ทรงคุณค่า (Purpose) ของนักเรียน



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 5

บทบาทของครู ไม่ใช่แค่บทบาทจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนเท่านั้น แต่มีอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน คือหน้าที่พัฒนาหลักสูตร และพัฒนาระบบการศึกษา กล่าวใหม่ว่า ในระบบการศึกษาคุณภาพสูง ครูต้องเป็นส่วนส่วนของการพัฒนาระบบ และพัฒนาหลักสูตร

เพื่อทำหน้าที่ประการหลัง ครูต้องแสดงพฤติกรรมของ “ผู้ก่อการ” (Agency) ที่เป็นสาระหลักของหนังสือ Teacher Agency ตลอดเล่ม ที่หลักสูตรสมัยใหม่มักจะเรียกร่อง แต่ระบบบริหารหลักสูตรมักปิดกั้นด้วยความเข้าใจผิดสองประการ ประการแรก เข้าใจว่าจะได้ครูผู้ก่อการ (Agentic Teacher) ได้โดยการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ให้แก่ครู ประการที่สอง ดำเนินการบริหารจัดการแบบควบคุมสั่งการ และเน้นการประเมินผลลงรายละเอียด ทำให้ครูมุ่งปฏิบัติตามรายละเอียดที่จะวัดเหล่านั้น ไม่มีโอกาสได้ตีความเอง คิดเอง หาวิธีทำเอง เรียนรู้เอง ผลที่ตามมาคือ ครูขาดโอกาสเรียนรู้และพัฒนาความเป็นผู้ก่อการของตนเอง

ครูที่มีความเป็นผู้ก่อการ จะสามารถร่วมกันตีความเป้าหมายอันทรงคุณค่า (Purpose) และแนวทาง (Process) ที่ระบุไว้อย่างกว้างๆ ในหลักสูตร สู่การร่วมกันคิดวิธีจัดการกระบวนการเรียนรู้หลากหลายวิธี ร่วมกันตัดสินใจเลือกวิธีการที่น่าจะเหมาะสมที่สุด ร่วมกันดำเนินการ แล้วติดตามตรวจสอบผลเอง สำหรับนำมาร่วมกันตีความผล และหมุนวงจรเรียนรู้ของทีมครู ที่เป็นวงจรชั้นเดียว และวงจรสองชั้น ตามที่กล่าวแล้วในบันทึกที่ 9 ซึ่งผลของวงจรเรียนรู้ของทีมครู จะนำไปสื่อต่อทีมงานของทั้งโรงเรียน ต่อเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารในส่วนกลาง เท่ากับครูได้มีส่วนร่วมพัฒนาหลักสูตรในระดับโรงเรียน และในระดับประเทศ



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 6

ความเป็นผู้ก่อการ (Agency) ของครูมีค่ายิ่งต่อคุณภาพของการศึกษา โดยที่ความเป็นผู้ก่อการเป็นพฤติกรรมที่ผุดบังเกิด (Emerge) ขึ้นในปัจจุบัน ขณะ ภายใต้บริบทนั้นๆ ผ่านแรงขับเคลื่อนเชิงคุณค่า ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่สั่งสมมาในอดีต ผสานกับแรงคาดหวังไปในอนาคตในเรื่องนั้นๆ ส่งผลให้มีการตัดสินใจดำเนินการออกมาเป็นพฤติกรรมที่กล้าหาญ และก่อคุณค่า ณ ปัจจุบันขณะ จะเห็นว่าพฤติกรรมเป็นผู้ก่อการมาจากการสั่งสมจากอดีต ที่ระบบนิเวศของการปฏิบัติงานของครูเอื้อให้เกิดการสั่งสม คุณค่า ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ที่เอื้อต่อการเป็นผู้ก่อการ รวมทั้งสภาพแวดล้อมของระบบนิเวศในการทำงาน ณ ปัจจุบันขณะที่เอื้อการตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ

ความเป็นผู้ก่อการของครู จึงไม่ใช่ขึ้นกับตัวครูเท่านั้น แต่มีปัจจัยด้านระบบนิเวศของการทำงาน เป็นองค์ประกอบด้วย ระบบนิเวศที่เต็มไปด้วยความสัมพันธ์แนวดิ่ง หรือความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ปิดกั้นพฤติกรรมผู้ก่อการของครู



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 7

ไม่ว่าหลักสูตรใหม่จะได้รับการออกแบบมาดีแค่ไหนก็ตาม ไม่มีวันประสบความสำเร็จ หากระบบการศึกษาไม่เป็น “ระบบที่ฉลาด” (Intelligent System) ซึ่งหมายความว่า ต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวอยู่ในสภาพแวดล้อมของระบบอยู่ตลอดเวลา ทั้งในระดับปฏิบัติและระดับบริหารจัดการ โดยการเรียนรู้จากแต่ละจุดในระบบ ต้องได้รับการสื่อสารไปทั่วทั้งระบบ เพื่อเป็นข้อมูลกระตุ้นการปรับตัวของระบบ

นี่คือความเป็นจริงสำหรับระบบที่ซับซ้อนและปรับตัว (Complex-adaptive System) ระบบการศึกษาเป็นระบบที่ซับซ้อนยิ่ง และมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาอย่างเข้มข้น จึงเป็นระบบที่หวังให้การเปลี่ยนแปลงเกิดจากการสั่งการจากเบื้องบนเท่านั้นไม่ได้ เพราะจะไม่สำเร็จ เบื้องบนไม่มีข้อมูลที่ซับซ้อนและเป็นปัจจุบัน (Real Time) เพียงพอสำหรับการตัดสินใจและสั่งการที่ถูกต้อง จึงต้องให้ภาคส่วนต่างๆ ของระบบมีการสื่อสารกันเองได้อย่างอิสระด้วย



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 8

การให้คุณค่าแก่ผลงานน่าจะเป็นเรื่องดี แต่ในบันทึกชุดนี้เอ่ยถึง “ลัทธิบูชาผลงาน” (Performativity) ในทำนองเป็นผู้ร้าย โปรดสังเกตให้ดีว่า ตัวผลงานไม่ใช่ผู้ร้าย แต่ตัวลัทธิบูชาผลงานเป็นผู้ร้าย เพราะมันนำไปสู่พฤติกรรมติดตามประเมินผลที่ผลงานแบบตายตัว ด้วยท่าทีของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมี “ผลงาน” แบบตายตัวให้ตรวจสอบ ไม่ว่า “ผลงาน” นั้นจะเป็นผักชีโรยหน้า หรือสร้างขึ้นชั่วคราวก็ตาม ซึ่งจะนำไปสู่ความไม่ซื่อสัตย์ในระบบการศึกษา เป็นการทำลายโอกาสที่ครูจะร่วมกันจรรโลง ศักดิ์ศรีวิชาชีพ และความเป็นผู้ก่อการของครู



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 9

กิจกรรมด้านการศึกษาขึ้นกับบริบท ต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบท มีการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องในแต่ละบริบท กิจกรรมการศึกษาจึงไม่มีทางดำเนินการได้ผลดีตามมาตรฐานเดียว ตัวชี้วัดเดียว บริบทในที่นี้เจ่งย่อยลงไปเป็นภาค จังหวัด เขตการศึกษา โรงเรียน และห้องเรียน และเจ่งย่อยตามเวลาด้วย ห้องเรียน ป. 4/3 ของโรงเรียน ก ในปีการศึกษา 2563 ก็มีบริบทแตกต่างจากในปีการศึกษา 2564 เพราะลักษณะของนักเรียนอาจแตกต่างกันมาก หรืออาจเปลี่ยนตัวครูประจำชั้น หรือเปลี่ยนตัวผู้อำนวยการโรงเรียน

ในระบบที่ซับซ้อนและปรับตัว แต่ละส่วนย่อยต้องเรียนรู้ปรับตัวตามบริบทของตนโดยยึดมั่นเป้าหมายสูงส่ง (Purpose) ร่วมกัน ระบบการศึกษาจึงต้องมีการตีความทำความเข้าใจต่อเป้าหมายที่สูงส่งอยู่เสมอ ในสถานการณ์ต่างๆ สำหรับใช้ยึดถือร่วมกันในทุกภาคส่วนของระบบ ส่วนรายละเอียดอื่นๆ ต้องเปิดโอกาสให้แต่ละภาคส่วนตีความ ตั้งเป้าหมายเพื่อการดำเนินการ และกำหนดยุทธศาสตร์ดำเนินการของส่วนย่อยนั้นๆ ได้ เพื่อร่วมกันดำเนินการยกระดับคุณภาพการศึกษาในส่วนย่อยของตน ในลักษณะของการทำงานไปเรียนรู้ไป สร้างนวัตกรรมไป และส่งสัญญาณข้อมูลการเรียนรู้ออกแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับระบบใหญ่อยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น หน้าที่ของผู้บริหารระบบการศึกษาของประเทศ ต้องจัดให้มีการพัฒนาระบบข้อมูล และระบบการสื่อสารเพื่อสื่อสารการค้นพบนวัตกรรมของแต่ละส่วนย่อย ในลักษณะของการสื่อสารอิสระ แต่มีกลไกการสร้างความเท็จและการโอ้อวดเกินจริง รวมทั้งการโกงการโอ้อวดด้วยเจตคติเชิงลบ เจตคติกล่าวโทษผู้อื่น ออกไป ให้ระบบสื่อสารเน้นสื่อสารความพยายาม และความสำเร็จเล็กๆ น้อยๆ แต่ยิ่งใหญ่ มีการประมวลนวัตกรรมเล็กๆ ดังกล่าว เพื่อส่งสัญญาณและทรัพยากรสนับสนุนกิจกรรมสร้างสรรค์เล็กๆ ณ จุดปฏิบัติเหล่านั้น

นำไปสู่การบริหารการเปลี่ยนแปลงแนวใหม่ แนวส่งเสริมการสร้างสรรค์ ณ จุดปฏิบัติ ผมอยากเห็นแนวทางจัดการหลักสูตรฐานนวัตกรรมในแนวนี



ข้อเรียนรู้ข้อที่ 10

“ความไว้วางใจ” (Trust) เป็น สินทรัพย์ ที่มีค่ายิ่งในระบบการศึกษา การจัดการระบบการศึกษาไทยพึงเอาใจใส่การใช้พลังของสินทรัพย์นี้ โดยจัดการให้ “ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” (Mutual Trust) เป็นพลังขับเคลื่อน การพัฒนาระบบการศึกษา และขับเคลื่อนหลักสูตรฐานสมรรถนะที่กำลัง ดำเนินการอยู่ในขณะนี้

โดยต้องมีการจัดการให้ระบบการศึกษาเป็นระบบที่มีความไว้วางใจ เป็นเจ้าเรือน อย่าปล่อยให้ความไม่ไว้วางใจเข้ามาครองระบบ โดยต้องจัดการ ให้เกิดความสัมพันธ์แนวราบเป็นความสัมพันธ์หลักในระบบการศึกษา ลดทอน ความสัมพันธ์แนวดิ่ง หรือแนวบังคับบัญชาลงไป

โดยต้องมีระบบข้อมูล และระบบการจัดการที่ส่งเสริม “ความจริง” และ “ข้อมูลหลักฐาน” จาก “การปฏิบัติจริง” เพื่อส่งเสริมความมีวิจารณ์ญาณของ สมาชิกในระบบการศึกษา และส่งเสริมความสุจริตในหมู่สมาชิก รวมทั้งหาทาง ขจัดความไม่จริงใจ ความไม่สุจริต ออกไปจากระบบ ทั้งนี้ โดยยึดมั่นในคุณค่า สูงส่งของระบบการศึกษาต่อสังคมส่วนรวมหรือต่อบ้านเมืองเป็นเป้าหมายหลัก

ระบบข้อมูล และระบบสื่อสารดังกล่าว จะนำไปสู่ความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันในหมู่ครูผู้ก่อการ และนำไปสู่พลังสร้างสรรค์ในวงการการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติ ซึ่งเป็นสมาชิกส่วนใหญ่หรือเกือบทั้งหมด ของระบบการศึกษา



10 ข้อเรียนรู้

โยงสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาไทย



(1) ระบบการศึกษา
เป็นระบบที่มีความซับซ้อน
และเป็นพลวัตสูง



(2) จุดอ่อนของหลักสูตรที่เน้นผลลัพธ์
ทำให้โรงเรียนและครูมุ่งทำงานเพื่อ
สนองการประเมินแทนที่จะเน้น
สนองนักเรียน



(3) ระบบการศึกษาที่
เลียนแบบระบบธุรกิจจะนำไปสู่
ความตกต่ำของระบบการศึกษา



(4) ระบบกำกับคุณภาพ และติดตาม
ประเมินผลการศึกษา ต้องเน้น
สนับสนุนส่งเสริมมากกว่าควบคุม



(5) ในระบบการศึกษาคุณภาพสูง
ครูต้องเป็นหุ้นส่วนของการพัฒนา
ระบบและพัฒนาหลักสูตร



(6) ความเป็นผู้นำของการของครูมาจากการสั่งสมในอดีต และระบบนิเวศในการทำงาน ณ ปัจจุบัน



(7) ระบบการศึกษาต้องมีการเรียนรู้และปรับตัวตลอดเวลา



(8) ลัทธิบูชาผลงานนำไปสู่ความไม่ซื่อสัตย์ในระบบการศึกษา



(9) กิจกรรมการศึกษาขึ้นกับบริบทต้องมีการพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบท



(10) ความไว้วางใจเป็นพลังขับเคลื่อน
การพัฒนาระบบการศึกษา
และหลักสูตรฐานสมรรถนะ

**“ความไว้วางใจ (Trust)
เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ายิ่งในระบบการศึกษา
การจัดการระบบการศึกษาไทย
พึงเอาใจใส่การใช้พลังของสินทรัพย์นี้ โดยจัดการให้
“ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน” (Mutual Trust)
เป็นพลังขับเคลื่อนการพัฒนาระบบการศึกษา
และขับเคลื่อนหลักสูตรฐานสมรรถนะ
ที่กำลังดำเนินการอยู่ในขณะนี้”**

ผมเริ่มเขียนบันทึกชุดนี้ในสัปดาห์ที่สามของเดือนสิงหาคม 2564 และเขียนเสร็จในสัปดาห์แรกของเดือนกันยายน คือใช้เวลาไม่ถึงหนึ่งเดือนในการอ่านหนังสือ Teacher Agency: An Ecological Approach หลายเที่ยว หลายแบบ เพื่อตีความเข้าสู่บริบทไทย โดยมุ่งตีความในระดับคุณค่า มุ่งทำความเข้าใจความซับซ้อนที่ซ่อนอยู่ในระบบการศึกษา เอามานำเสนอเพื่อให้สมาชิกของระบบการศึกษาไทยได้พิจารณา ผมไม่ยืนยันว่าการตีความและข้อคิดเห็นที่ผมสอดใส่เข้าไปเกินจากที่หนังสือระบุ จะถูกต้องทั้งหมด ที่ยืนยันได้คือความไม่ครบถ้วน ผมเน้นการเสนอเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ท่านผู้อ่านได้ใช้วิจารณญาณของท่าน สิ่งที่ผมเฝ้ามองให้เกิดคือ ความเป็นผู้ก่อการของท่านทั้งหลาย ร่วมกันก่อการเพื่อพัฒนาระบบการศึกษาไทย ภายใต้อำนาจที่ทรงคุณค่าคือคุณภาพของพลเมืองไทยในอนาคต ที่เปี่ยมสมรรถนะการเป็น “พลเมืองผู้ก่อการ” (Agentic Citizen)



“ความเป็นผู้ก่อการของครูเป็นเครื่องมือ (Means)
หรือเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทาง (Journey)
ไม่ใช่เป้าหมายของการเดินทาง
โดยที่เป้าหมาย (End/goal) คือระบบการศึกษาที่เข้มแข็ง
เป็นระบบที่ตลาดหรือเรียนรู้ นำสู่เป้าหมายสุดท้ายคือ
การสร้างพลเมืองในอนาคตที่เป็นคนเต็มคน
พัฒนาเต็มศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญของประเทศ
เป็นผู้สร้างสรรค์สังคม ไม่ใช่เรียนเพียงเพื่อสอบผ่าน
หรือเพื่อเป็นบันไดสู่การศึกษาขั้นสูงขึ้น”

