

บทคัดย่อ

การศึกษาแนวทางปฏิบัติงานเพื่อปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้สำหรับจังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดใกล้เคียงในครั้งนี้ เพื่อหาแนวทางการบริหารโรงเรียน แนวทางการจัดการเรียนรู้ ของครูและหาแนวทางการนิเทศการศึกษาที่สอดคล้องกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และ ศึกษาผลการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย ตนเอง ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2548 โดยกระบวนการ วิเคราะห์ประสบการณ์และแนวปฏิบัติงานจากกลุ่มครูเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานการบริหาร งาน การสอนและงานนิเทศการศึกษา แล้วสรุปตรวจสอบและยืนยันโดยกลุ่มเครือข่ายและสถาบัน การศึกษา รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการสนับสนุน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาได้แก่ผู้ บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ในจังหวัดเชียงใหม่และใกล้เคียง ที่เข้าร่วมเป็น เครือข่ายการปฏิรูปการศึกษาพบว่า

1. แนวทางการปฏิบัติงานปฏิรูปการเรียนรู้ของครู ได้แก่เริ่มทำความเข้าใจกับแนวคิด วิธีการปฏิรูปตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา ต้องมีการจัดเตรียมงาน การสอนโดยจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นเบื้องต้น ครูต้องใช้เทคนิควิธีจัด ประสบการณ์การเรียนรู้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะเทคนิคการใช้คำถาม การจัดเก็บข้อมูล นักเรียนอย่างเป็นระบบและวิธีการวิจัยในชั้นเรียน ครูใช้วิธีการรวมกลุ่ม ทำการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประกอบการทดลองทำเป็นการพัฒนาแนวทางปฏิบัติงาน และต้องการพัฒนา ศักยภาพโดยการพัฒนาอย่างเป็นทางการจากการจัดประชุม สัมมนา ศึกษาดูงานจัดกลุ่มแลก- เปลี่ยนเรียนรู้ จากองค์กร สถาบัน หน่วยงาน ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานโดยสมาชิกกลุ่ม มีส่วนร่วม การพัฒนาแบบกึ่งทางการ จากการจัดกลุ่มสนใจและตามลักษณะงาน รับผิดชอบ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เชื่อมโยง ให้ความช่วยเหลือ โดยกลุ่มเป็นผู้ประสานงานกับ หน่วยงาน องค์กร สถาบัน เครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามศักยภาพของกลุ่มโดยสมาชิกที่เข้ารับ การพัฒนามีส่วนร่วมในค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นและการพัฒนาตามอรรถาธิบายจากการจัดเอกสาร สื่อ แผ่นพับ สิ่งพิมพ์ วารสาร และสื่อต่างๆ ที่หลากหลาย เผยแพร่ผ่านเวทีการเรียนรู้ของกลุ่ม เพื่อการพัฒนาตามแนวคิด ตามความสนใจของสมาชิกกลุ่ม โดยใช้กลุ่มเครือข่ายเดิมที่มีอยู่

ปัญหาการปฏิบัติงานของครู เพราะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ที่ผิดพลาดเห็นว่าเป็นสิ่งน่ากลัว กลัวถูก ลงโทษเพราะเป็นการสอนโดยมีกฎหมายบังคับ เกิดความสับสน เหนื่อยยาก ผู้บริหารไม่เข้าใจ

ผู้บริหารต้องการภาพของการปฏิบัติ ต้องการรูปแบบการปฏิบัติ แต่ขาดการสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเป็นระบบ ขาดความเข้าใจในหลักการให้สังคมมีส่วนร่วม และเห็นว่าการรายงานต่อชุมชนเป็นภาระที่ไม่เป็นประโยชน์เพราะชุมชนยังขาดความพร้อม

2. ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ มีแนวทางการปฏิบัติงานปฏิรูปการเรียนรู้ที่สอดคล้องกันและเห็นว่ากระบวนการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา และขึ้นอยู่กับการมีแนวทางปฏิบัติงานการสอนที่เหมาะสมถูกต้อง ทั้งในระดับห้องเรียนและกับนักเรียนมากที่สุด ผู้บริหารทำหน้าที่ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและควรมีการบริหารงานที่เน้นครูเป็นสำคัญ ศึกษานิเทศก์ต้องทำหน้าที่ประสานการพัฒนาครูกับหน่วยงาน องค์กรสถาบันการศึกษาในท้องถิ่นตามความต้องการและสอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการศึกษา ควรจัดการพัฒนาแบบกัลยาณมิตรและหากต้องการให้ครูปฏิบัติงานการสอนกับเด็กอย่างไร ต้องจัดการพัฒนาตามแบบนั้น ตลอดจนพัฒนากระบวนการนิเทศที่เน้นโรงเรียนเป็นสำคัญ

ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกิดจากการขาดความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะระเบียบการปฏิบัติงานยังอยู่ในระหว่างการจัดทำ มีแต่กระแสการปฏิรูปที่ยังไม่อาจถือเป็นแนวปฏิบัติได้ เช่น การทำความเข้าใจกับครู ผู้ปกครองในการจัดการเรียนรู้ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ในบางกรณีขัดต่อความรู้สึกและระบบระเบียบที่มีอยู่เดิม การทำความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กร หน่วยงานในท้องถิ่นอยู่ในกระแสแห่งการปฏิรูปทั้งระบบที่ยังไม่มีความชัดเจน และขัดแย้งกับวัฒนธรรมเดิมที่มีความเข้าใจว่าการศึกษาต้องเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ผู้ปกครองทำหน้าที่ส่งลูกเข้าโรงเรียน หน่วยงานอื่นทำหน้าที่ตามที่เจ้ากรมกระทรวงกำหนด ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากระเบียบคำสั่งที่มีอยู่เดิมจะทำให้เกิดความเคียดแค้นในการปฏิบัติหน้าที่ขึ้นได้ การสนับสนุนส่งเสริม ในกลุ่มผู้จัดการศึกษาภายในหน่วยงานเดียวกัน เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานปฏิรูปการศึกษาเพราะจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ หากแต่ในส่วนของหน่วยบังคับบัญชาระดับสูงยังแบ่งแยกการปฏิบัติงาน เช่น กำหนดให้มีการคัดเลือกและยกย่องครูต้นแบบ หากแต่ไม่ได้พิจารณาการพัฒนาและคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนต้นแบบ ศึกษานิเทศก์ต้นแบบ หรือโรงเรียนต้นแบบ จึงไม่สามารถทำให้เกิดการพัฒนางานปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบ สำหรับผลการศึกษาผลการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เน้นผู้ปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง พบว่าเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและเครือข่ายการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอันเป็นแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืน