

सानนปฏรูป

นิตยสารเพื่อคุณภาพการศึกษา ปีที่ 7 ฉบับที่ 77 กันยายน 2547

ราคา 40 บาท

เรียนสนุก แต่...สอแปดก



สัมภาษณ์ ดร.เลขา ปยะอัจฉริยะ: 'ครูไม่ใช่แค่คนส่งผ่านข้อมูล'
วิธีเพิ่มประสิทธิภาพการสอนของครู หลักสูตรพลศึกษาและกีฬาในประเทศจีน
'สืบทอดวิชาหมอยา รักษาสิ่งแวดล้อม' ใน ร.ร.บ้านนาวิทยาคม



‘ครูไม่ใช่แค่คนส่งผ่านข้อมูล’

ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ

กอชหลังประกาศใช้ พ.ร.บ.การศึกษาเมื่อปี 2542 สังคมไทยเริ่มต้นคุยกันว่า ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยเน้นเรียนเป็นศูนย์กลาง ทั้งกระทรวงศึกษาธิการและโรงเรียนต่าง ๆ ออกมาประกาศส่งเสริมการเรียนรู้แนวใหม่กันอย่างคึกคัก แต่เมื่อเวลาผ่านไปจนถึงวันนี้ ดูเหมือนกระแสปฏิรูปการศึกษาจะเงียบงันลงไปแล้ว

งานปฏิรูป ฉบับนี้ ได้รับเกียรติจาก ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มาสนทนาเกี่ยวกับอุปสรรคปัญหาของการปฏิรูปการเรียนรู้ในบ้านเรา ขณะนี้ ดร.เลขา กำลังทำวิจัยร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในเรื่องการเรียนรู้ที่โรงเรียน และได้ทำข้อเสนอแนะและระบบการวัดที่ใหม่ต่าง ๆ มาแล้ว

๑๑ ผู้บริหารเองก็ต้องรู้ว่า ถ้าจะให้ครูสอนแบบบูรณาการ โรงเรียนต้องบริหารจัดการอะไรบ้าง เช่น ต้องบริหารจัดการเรื่องตารางสอน ต้องบริหารจัดการเรื่องบุคลากร ๑๑



๕ อาจารย์รู้สึกไหมว่า ช่วงหลังๆ เรามักได้ยินคนพูดคำว่า 'ปฏิรูปการเรียนรู้' น้อยลง นี่เป็นเพราะว่าคนเบื่อเลิกสนใจ หรือเพราะคิดว่าตัวเองกำลังทำอยู่ หรือคิดว่าทำสำเร็จบรรลุเป้าหมายแล้ว

ประเด็นหนึ่งน่าจะเกิดจากเวลาที่ผ่านไปนานพอสมควร คือ 5-6 ปีแล้ว ที่เราเริ่มต้นจุดกระแสในเรื่องนี้ พอถึงปัจจุบันก็พูดน้อยลงไป คิดน้อยอยากจะทำหน้าที่ผ่านการทำงานในเรื่องนี้ของเรา มี 2 ส่วน ส่วนแรกที่ยังยืนยันคือ การหลักแนวคิดนี้ให้เข้าไปอยู่ในระบบปกติของโรงเรียนให้เป็นวิถีชีวิตของเขา การปฏิบัติเกิดขึ้นไปตามกลไกธรรมชาติ โรงเรียนจำนวนหนึ่งเป็นแบบนี้ อีกส่วนหนึ่งเป็นโรงเรียนส่วนใหญ่ที่ยังต้องการการจุดจุกประกายและกระตุ้นกันอยู่ตลอดเวลา เพราะฉะนั้น เราจะบอกว่าการปฏิรูปการเรียนรู้หายไปไม่ได้ เพียงแต่อาจจะทำอย่างไรให้ชัดเจน แน่แน่นอนว่าการพูดถึงเรื่องการสร้างความตระหนักอาจจะน้อยลง แต่เราจะต้องมาพูดถึงเรื่อง 'ทำอย่างไร' มากกว่า ซึ่งขณะนี้ทางกระทรวงศึกษาธิการก็ได้จัดทำยุทธศาสตร์เพื่อให้เกิดการปฏิรูปการเรียนรู้ในทางปฏิบัติอย่างกว้างขวางมากขึ้น

๕ ยุทธศาสตร์ที่ว่านี้มีประเด็นสำคัญๆ ในเรื่องใดบ้าง

เท่าที่ติดตามการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ ยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่กระทรวงประกาศใช้ มีที่เชื่อมโยงกับการทำงานของคิดค้นอยู่ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนา การจัดการ และพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ ซึ่งกระทรวงเห็นว่า ผลของการปฏิรูปการเรียนรู้ต้องเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตของผู้เรียน ได้ทั้งการดำรงชีพ และการเป็นคนดีมีคุณธรรม ผลของการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิรูปต้องมีมาตรฐาน และเกิดจากการจัดการที่มีประสิทธิภาพ เป็นต้น

๕ พอจะประเมินได้ไหมว่า ขณะนี้มีโรงเรียนจำนวนสักกี่เปอร์เซ็นต์ที่ถือว่าปฏิรูปการเรียนรู้ได้ค่อนข้างน่าพอใจ

คำถามนี้คงตอบเจาะจงยาก เพราะคิดค้นไม่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องนี้โดยตรง แต่จากรายงานการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนที่กำลังสรุปผลอยู่พบว่าในจำนวนโรงเรียนทั้งหมด 135 แห่ง ที่ร่วมงานกันโดยใช้เวลาปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนประมาณ 2 ปี หรือ 4 ภาคการศึกษา ทุกโรงเรียนประสบความสำเร็จ ถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมากน้อยต่างกัน และคิดว่าที่ประสบความสำเร็จมาก คือ แต่ละโรงเรียนทั้งครู ผู้บริหาร และนักเรียนได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และวิถีทางในการทำงานร่วมกันภายในองค์กรของตน ซึ่งเป็นวิถีทางและลีลาที่ทุกคนพอใจ สบายใจ เพราะได้คิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง รับผิดชอบเอง อาทิ หลายโรงเรียน พบว่าตนเองรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียน หลายโรงเรียนเรียนรู้ว่า การสอนแบบบูรณาการช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรได้ บางโรงเรียนบอกว่า ควรให้ครูทำงานที่ละเอียดเรื่องให้เข้าใจอย่างชัดเจนไปตามลำดับ ไม่ทำที่ละหลายๆ เรื่อง

๕ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างใหม่ของกระทรวงศึกษาที่ผ่านมามีส่วนเอื้ออำนวยให้โรงเรียนสามารถจัดการเรียนรู้ได้ดีขึ้นมากน้อยเพียงใด

ส่วนนี้ที่ได้พบจากการทำงานวิจัยของตัวเอง คือ ศึกษา-นิเทศก์กรมสามัญเดิมสามารถนิเทศครู สปช. ที่สอนระดับมัธยมศึกษาได้อย่างเป็นที่พอใจทั้งฝ่ายผู้นิเทศ และผู้รับการนิเทศ กำแพงที่เคยกั้นระหว่างกรมต่างๆ สลายลงแล้ว แต่ในด้านที่เป็นปัญหาคือ ยังมีคนจำนวนไม่น้อยที่ยังคิดวัฒนธรรมองค์กรเดิมของตนอยู่ เมื่อ



“ สิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถ
ทำหน้าที่ได้ดีที่สุดคือ ต้องเร่งกระจายอำนาจให้เขา
ให้ได้รูปแบบที่สุด ”

ต้องมาทำงานกับคนที่มาจากต่างองค์กร สถานที่ทำงานใหม่หรือ
เขตพื้นที่การศึกษา จึงจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่
ร่วมกัน ซึ่งต้องทำไปทั้งกระบวนการและทั้งระบบ และต้องเน้นให้
เห็นคุณค่าของผลที่จะเกิดขึ้นกับเด็กและสังคม

ส พูดได้ไหมว่า การปรับโครงสร้างการบริหารของกระทรวงฯ
ไม่ได้มีผลกระทบทางบวกกับการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนเท่าใด
นัก เพราะเรื่องนี้ขึ้นอยู่กับบริหารจัดการระดับโรงเรียนเป็นสำคัญ

ตรงนั้นก็ทำไป เหมือนกับเราสร้างบ้าน สิ่งที่ดีฉันคิดว่า
สำคัญคือคนที่อาศัยอยู่ในบ้าน พวกเขาพร้อมจะทำงานกันหรือยัง
ในระดับครู ทุกคนบอกว่าอยากจะทำแบบบูรณาการ แต่ในความเป็น
จริงหลายคนยึดติดกับหลักสูตรและรูปแบบการสอนเดิมๆ
แบบนี้ไม่มีทางทำได้ ครูต้องรู้ว่าจะบริหารจัดการเรียนการสอน
แบบบูรณาการอย่างไร ในระดับผู้บริหารเองก็ต้องรู้ว่าถ้าจะให้ครู
สอนแบบบูรณาการ โรงเรียนต้องบริหารจัดการอะไรบ้าง เช่น
ต้องบริหารจัดการเรื่องตารางสอน ต้องบริหารจัดการเรื่องบุคลากร
เป็นต้น พอมาถึงในระดับเขต เมื่อรู้ว่าโรงเรียนมีเป้าหมายแบบนี้
ก็ต้องรู้ว่าตัวเองจะสนับสนุนอะไรได้บ้าง แต่ขณะนั้นมันไม่ใช่ กลายเป็นว่าความต้องการที่เรียกร้องไม่ได้มาจากข้างล่าง

ส แปลว่าในทางปฏิบัติการทำงานของครูและโรงเรียนยังยึดติดกับ
“หน่วยเหนือ” เหมือนเดิม

ฉันคิดว่าเราคงต้องให้เวลาสักพักหนึ่ง ยังมีคนมากมายที่
คิดกรอบ เพราะมันใจว่าทำแล้วไม่ผิด แต่การทำงานด้านวิชาการ
จะคิดแบบเดิมทำแบบเดิมไม่ได้ เราพบว่าทุกวันนี้สื่อเอกสารทาง
วิชาการที่จะช่วยครูไม่มี หรือครูเข้าถึงข้อมูลทางวิชาการที่ทันสมัย

ยาก ต้องเหนื่อยใจมากกว่าจะได้ข้อมูล แล้วอย่างครูถ้าภาษา
อังกฤษไม่เก่ง จะค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตก็ไม่ได้ เหลือหัวหน้า
แลหลังไม่รู้จะหาใคร ตรงนี้แหละที่จะต้องแก้ปัญหากัน

อย่างโรงเรียนที่ทำงานวิจัยของเราเขาสามารถรวมพลังได้
แล้วรู้เป้าที่ตัวเองจะเดินไป แต่ปรากฏว่าเขาถึงงานจรมากมายเข้ามา
โดยเฉพาะจากเขตพื้นที่ บางครั้งขอข้อมูลเรื่องเดียวกัน 5-6 ครั้ง
ต่างกรมต่างวาระ แล้วอย่างนี้ครูจะเอาเวลาที่ไหนไปแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กัน เท่าที่พบ ทั้งครูและผู้บริหารคึกกันซลุกซลัก พยายาม
ชวนขาย มีดินทะเลและวิริยะ แต่ซอฟต์แวร์ไม่มี โอกาสไม่มี คิด
คิดว่าเขตพื้นที่ก็ดี ส่วนกลางก็ดี ไม่ควรไปเพิ่มภาระที่ไม่จำเป็นให้
แก่ครู โดยลดการร้องขอจากโรงเรียนให้น้อยลง ปลอ่ยให้ครูทำงาน
วิชาการของเขาไป ฝ่ายที่จะเข้าไปเกี่ยวข้องก็คือฝ่ายบริหารจัดการ
ของโรงเรียนเท่านั้น

ส ข้อเสนอที่จะทำให้เป็นจริงได้อย่างไร ในเมื่อวัฒนธรรมการ
ทำงานแบบเดิมยังครอบงำโรงเรียนอยู่มาก

ฉันมองว่า ค่อยให้ระบบคืออะไร แต่ถ้าคนแยะจะทำให้
ระบบเสีย ตรงกันข้ามถ้าคนคึกก็แยะระบบได้ เพราะฉะนั้นยุทธศาสตร์
ของชาติจะต้องแก้กันที่คน สำคัญที่สุด หลักการเบื้องต้นเลยคือ
เราต้องคิดว่าเขาทำได้ แล้วปลอ่ยให้เขาทำตามความคิดและประสม
การณ์ของเขาอย่างอิสระเสรี แต่ขณะเดียวกันเราสามารถคุมได้
ด้วยนโยบายและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และด้วยระบบติดตามกำกับ
ดูแลสนับสนุน สิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถทำหน้าที่ได้ดีที่สุด
คือต้องเร่งกระจายอำนาจให้เขาให้ได้รูปแบบที่สุด เพื่อให้โรงเรียน
มีอิสระในการดำเนินการกิจของตัวเองได้อย่างเต็มที่แท้จริง

๑๑ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ไม่ได้มีเพียงตัวเด็กเท่านั้นที่เปลี่ยน แต่ครูยังเปลี่ยนแปลงด้วย ๑๑



๑ ขอให้อาจารย์ช่วยเล่าถึงจุดประสงค์ของงานวิจัยที่กำลังทำร่วมกับโรงเรียนในขณะนี้โดยคร่าวๆ

งานวิจัยที่กำลังทำอยู่มีจุดประสงค์เพื่อสนับสนุนให้โรงเรียนและสถานศึกษา 135 แห่ง ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนโดยใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนาในมิติที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ของบุคคล ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้บริหาร ชุมชน และนักวิชาการ และในมิติที่เกี่ยวกับการปฏิรูปการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการสนับสนุนจากนักวิชาการ

๒ อาจารย์มีข้อค้นพบอะไรที่น่าสนใจบ้างจากการเข้าไปทำงานวิจัยกับโรงเรียนต่างๆ

เราได้รับการยืนยันจากโรงเรียนว่า การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ไม่ได้มีเพียงตัวเด็กเท่านั้นที่เปลี่ยน แต่ครูยังเปลี่ยนแปลงด้วย เช่น มีโรงเรียนหนึ่งต้องการแก้ปัญหาเรื่องความรับผิดชอบด้านการตรงต่อเวลาของเด็ก เขาวางแผนเป้าหมายให้เกิดขึ้นกับเด็ก แต่ปรากฏว่าเรื่องนี้เกิดขึ้นกับตัวครูด้วย ผอ.โรงเรียนบอกว่า คนไม่ต้องทำอะไรเลย กระบวนการตรงนี้ทำให้ครูปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเอง มาตรงต่อเวลามากขึ้น เมื่อก่อนเรามองแยกส่วนหน้าที่ของครูคือสอนเด็ก ไม่ได้เป็นผู้เรียน แต่จากงานวิจัยนี้ยืนยันได้ว่าครูเรียนรู้ร่วมกับเด็กไปด้วย ก่อนหน้านี้เราไม่รู้ว่าครูเรียนรู้เพราะอะไร เนื่องจากไม่ได้มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปข้อมูล แต่กระบวนการวิจัยครั้งนี้บังคับให้ครูต้องนั่งลงวิเคราะห์ แยกแยะทำงานที่ทบทวนหลังสอน จึงรู้ว่าอะไรเกิดขึ้น และทำไม ครูเกิดการเรียนรู้ครูไม่ใช่แค่คนส่งผ่านข้อมูลเท่านั้น

๓ ทำไมยังปฏิรูปการเรียนรู้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กยังคงต่ำลงเรื่อยๆ เด็ก 90% ไม่ผ่านการทดสอบในระดับชาติ อาจารย์วิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

คิดค้นไม่ยากให้มองไปว่า พอมีกฎหมายการศึกษาแล้วอะไรๆ ต้องสำเร็จทันที 5-6 ปีมันเป็นไปได้ อย่างวิชาด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เราดูจากการประเมินมาหลายปีแล้วว่าตรงนี้เป็นจุดอ่อน แต่อยากจะชี้ให้เห็นว่าการแก้ไขคนที่มีความรู้ด้านวิทยาคณิตอ่อนให้กลับมาเก่งในทันทีนั้นเป็นไปได้ เพราะมันมีมาแล้ว เพราะฉะนั้นถ้าคุณจะทำให้เด็ก ม.6 เก่งคณิตศาสตร์สุดยอดได้ เหยียญทอง คุณต้องมองย้อนกลับไปในอดีตตั้งแต่ปฐมวัยเลย เรียนอนุบาล 3 ขวบ คอนนี้อายุ 18 นั่นคือ 15 ปีของช่วงชีวิตเขี้ยวนะ ที่คนคนหนึ่งจะพัฒนาศักยภาพของตนเองในระบบโรงเรียน

๔ แต่เด็กในระดับประถมขณะนี้ก็น่าจะมีผลการเรียนโดยเฉลี่ยที่ดีขึ้นไม่ใช่หรือ

นั้นคุณมองในแง่ของตัวเด็ก แต่ที่สำคัญกว่าคือเราต้องพัฒนาครูคณิต วิทยายุทธก่อน ว่ากันมาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถม มัธยมเลย นี่เราไม่ได้พูดถึงตัววิชาการนะ แต่หมายถึงทักษะทางคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ รวมทั้งทักษะด้านการคิด เราจะต้องพัฒนาครูจากฐานตรงนั้นขึ้นมา ปัญหาของเราตอนนี้ก็คือ เรายังไม่สามารถที่จะมองทะลุตลอด เพราะเราชอบที่จะพัฒนาครูเป็นช่วงๆ อย่างครูวิทยุ คณิต ก็จะทำให้ความสนใจเฉพาะกับครูมัธยมปลาย ส่วนครูประถมก็ปล่อยไปตามบุญตามกรรม เราอย่าลืมนะว่าครูประถมที่ต้องเปลี่ยนมาสอนระดับมัธยมต้นด้วยนั้น มีประสบการณ์ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์น้อย ดังนั้น นอกจากจะต้องช่วยในการพัฒนาด้านทักษะแล้ว ยังต้องช่วยเหลือในด้านวิชาการด้วย ถ้า



๖๖ การที่เราบอกว่าต้องเร่งพัฒนาครู แล้วนำครูมาอบรมทีเดียวพร้อมกัน 200-300 คนนี้ต้องเลิกให้หมด ๙๙

ทำให้จะทำให้การเรียนรู้ของเด็กประถมสามารถไปเชื่อมต่อการเรียนในระดับมัธยมได้ดีขึ้น

ส อย่างพ่อแม่ที่เป็นชาวบ้านธรรมดาๆ เขาก็อยากจะรู้ว่าแล้วต้องรออีกกี่ปีลูกถึงจะเก่งขึ้น ปฏิรูปการศึกษามา 5-6 ปีแล้วลูกก็ยังสอบตก อาจารย์จะตอบคำถามนี้อย่างไรดี

ในมุมมองของพ่อแม่ก็ต้องโทษครูโทษโรงเรียนก่อน แต่คิดกันก็อยากให้มองอีกมุมหนึ่งว่า พ่อแม่ สังคม สิ่งแวดล้อมต้องเข้ามามีส่วนช่วยเหลือด้วย ทุกวันนี้พ่อแม่ส่งเสริมการเรียนรู้ของลูกโดยทางตรงทางอ้อมอย่างไรบ้าง เรามีแหล่งเรียนรู้ที่เกื้อหนุนการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์บ้างไหม สิ่งเหล่านี้มันโคไม่ทันกันใจ เพราะฉะนั้นคุณจะให้ครูกดปุ่มปั๊มแล้วเปลี่ยนปั๊มมันเป็นไปได้ ความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ซึ่งจะต้องทำไปพร้อมๆ กัน คิดกันอยากให้เรามองภาพรวมตรงนี้ เหมือนกับการนำจิ๊กซอว์เข้าไปต่อที่ละชิ้นๆ จนเห็นภาพชัด

ส การกิจนี้ใครควรเป็นเจ้าของภาพรับผิดชอบ

ณ วันนี้เมื่อเรามีโครงสร้างใหม่แล้วเขตพื้นที่ควรเป็นเจ้าภาพใหญ่ จะต้องเป็นคนเอาจิ๊กซอว์มาต่อให้เป็นรูปร่าง ในเขตของตัวเองขาดแหล่งเรียนรู้อะไรก็ต้องสร้าง หรือเสริมให้ดีขึ้น ครรทไหนรั่วก็ต้องอุด ครรทไหนเริ่มพังก็ต้องซ่อม ยกตัวอย่างภาษาอังกฤษขณะนี้เรามีศูนย์ ERIC ของกรมสามัญเดิม ครรทนี้ไม่น่าไปรื้อ แต่จะทำอย่างไรให้ดีขึ้น เมื่อมาในระดับโรงเรียนฝ่ายบริหารก็ต้องเป็นผู้ติดต่อภาพของตัวเอง ส่วนในระดับห้องเรียนครูก็ต้องชัดเจน

ในการมองนักเรียนของคนแต่ละคน ครูต้องเห็นภาพเด็กเป็นคนๆ ว่า แต่ละคนไม่เหมือนกัน ขณะที่เรียนอยู่กับเราในเวลานี้

เด็กคนนี้มีจุดอ่อนอะไร จุดแข็งอะไร ครูต้องแยกแยะให้ออกเป็นภาพย่อย แล้วจัดประสบการณ์เรียนรู้เสริมจุดแข็ง ช่อมแซมจุดอ่อน แต่ในขณะเดียวกัน ครูจะต้องเห็นเป็นภาพรวมของคนๆ หนึ่งที่มีความเป็นมนุษย์ มีศักดิ์ศรีและสิทธิที่จะได้รับการพัฒนา และได้เจริญเติบโตเต็มที่เหมือนกับเด็กคนอื่น ๆ ด้วย

ส การพัฒนาครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ แต่ที่ผ่านมาวิธีการฝึกอบรมครูส่วนใหญ่มีจะทำกันแบบขอไปที โดยอบรมครูคราวละมากๆ และไม่ค่อยเน้นการฝึกปฏิบัติ

การที่เราบอกว่าต้องเร่งพัฒนาครู แล้วนำครูมาอบรมทีเดียวพร้อมกัน 200-300 คนนี้ต้องเลิกให้หมด ถ้าเราดูตามโครงสร้างใหม่คือระดับเขตพื้นที่ ลองแบบนี้ดีไหม สมมุติว่าเด็กส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่ของคุณสอบคณิตศาสตร์ต่ำกว่า 50% ทุกโรงเรียนจะต้องร่วมกันแล้ว สมมุติว่าโรงเรียนต่างๆ ในเขตพื้นที่มีครูเก่งคณิตระดับประถม 5 คน มัธยม 6 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 250 โรง เขตพื้นที่ควรนำครูเหล่านี้ไปเสริมศักยภาพต่อให้แจ่มขึ้นอีก ส่วนครูที่ยังเหลืออยู่ให้หาวิทยากรมาอบรมเป็นกลุ่มๆ ละไม่เกิน 40-50 คน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติการ อบรมให้เข้มเลย

ส แล้วครูเก่งทั้ง 11 คนที่อาจารย์พูดถึงจะมาช่วยพัฒนาครูส่วนใหญ่ที่เหลือในเขตพื้นที่อย่างไร

ครูเหล่านี้จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพราะฉะนั้นเขตพื้นที่จะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูกลุ่มนี้ ต้องให้บทบาทหน้าที่เขา ฝึกให้เขาเป็นวิทยากร ลดภาระงานสอนเขาได้ไหม แต่ 11

“ เราเสียเวลาไปมาก
กับการที่ผู้บริหารและครูจำนวนมาก
ยังไม่ได้ดำเนินการปฏิรูป
การเรียนรู้อย่างเต็มที่ ”



ขณะนี้ต้องช่วยทั้ง 250 โรงเรียน วิชาอื่นก็สามารถบริหารจัดการได้
ง่ายวิธีนี้ หัวใจสำคัญก็คือ การสร้างทรัพยากรมนุษย์ในเขตพื้นที่
ของตัวเอง อย่าให้เหมือนกับครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ ที่ต้องตระเวน
ไปอบรมช่วยเหลือเพื่อนครูทั่วราชอาณาจักร ขณะที่ภาระงานเดิม
แทบไม่ได้น้อยลง อย่างนี้จะไปรอดได้อย่างไร

๕ โครงการนำร่องต่างๆ หลายโครงการที่ผ่านมาของภาครัฐ อาทิ
ครูต้นแบบ โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนแกนนำปฏิรูปการเรียนรู้ หรือ
โครงการที่อาจารย์ทำการปฏิรูปโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โครงการ
นำร่องต่างๆ เหล่านี้ได้มีการขยายผลไปสู่การทำความสำเร็จหรือ
เป็นบทเรียนในการทำงานในเรื่องนี้มากน้อยแค่ไหน

คุณต้องมองว่า โครงการประเภทนำร่อง ต้นแบบ ดีเด่น
โดยธรรมชาติของมันแล้วทำขึ้นเพื่อจะดูว่าดีหรือไม่ดี ถ้าดีพอ
ควรนั้นออกมาเป็นความรู้กับแนวทางและหลักคิด การที่ใครนำรูป
แบบของโครงการเหล่านี้ไปใช้ต่อแล้วบอกว่าเกิดอุปสรรค
ปัญหา ทำไม่ได้หรอก แสดงว่าอาจจะไม่เข้าใจว่าโครงการนำร่องเป็น
เพียงบทเรียนเท่านั้น บทเรียนหมายถึงอะไร หมายถึงว่าถ้าคุณทำ
แบบนี้คุณอาจต้องเจอปัญหานี้แหละ เมื่อเป็นอย่างนี้เราก็ต้องหาทาง
หลบเลี่ยงและหาวิธีใหม่ที่ไม่ให้เกิดปัญหา

อย่างไรในโครงการครูต้นแบบที่สภากาการศึกษาเคยทำ ท่าน
อาจารย์สุมน อมรวิวัฒน์ ได้พยายามสร้างยุทธศาสตร์กับแนวคิด
แนวทาง และบอกเสมอว่าควรนี้เป็นกระบวนการนะ แต่เป็นกระบวนการ
ที่มีพลวัตในตัว ไม่ตายตัว เมื่อคุณนำกระบวนการนี้ไปใช้ ก็
ต้องปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามบริบทของตัวเองด้วย ตัวอย่างเช่น
ถ้านำไปใช้ในภาคเหนืออาจจะเหลือแค่ 3 ขั้นตอน แต่ถ้าใช้ในภาคใต้
อาจต้องใช้ครบทั้ง 5 ขั้น ไม่ใช่ใช้ตามที่โครงการนำร่องทำทั้งหมด

เวลาที่เรามองถึงการขยายผล เมื่อทำไปได้ 10 โรงเรียนก็หวังว่าอีก
20 โรงเรียนจะมาเอาของคุณไปทำแล้วทำได้ดีเหมือนคุณ คิดแบบนี้
ไม่มีทางเป็นไปได้ ก็เหมือนกับคนที่มีความสามารถในการเรียนรู้
ไม่เท่ากัน โรงเรียนสนใจทำ 20 โรงเรียน แต่พอลงมือทำจริงแล้วอาจ
จะเหลือแค่ 5 โรงเรียนที่ได้ก็ได้อีก คุณก็ควรจะพอใจในระดับหนึ่งแล้ว

๕ ขอให้อาจารย์ช่วยประเมินว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผ่านมา
5-6 ปีมีเรื่องไหนบ้างที่อาจารย์คิดว่าสำเร็จ และเรื่องไหนที่ถือว่า
ล้มเหลว

สิ่งที่คิดว่าสำเร็จน่าจะเป็นการสร้างความตื่นตัวให้กับ
โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกระดับ และสังคมทั่วไป ในการ
ชวนขยายเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง และการตระหนักถึงความ
สำคัญ หรือความจำเป็นที่ต้องปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของคนไทย
โดยเฉพาะของคนที่เป็นอนาคตของชาติ จึงมีโรงเรียนจำนวนหนึ่ง
ลงมือปฏิรูปการเรียนรู้โดยไม่ต้องรอคำสั่ง เรื่องที่ล้มเหลว คือการ
ผูกโยงการปฏิรูปการเรียนรู้กับการปฏิรูปโครงสร้างของกระทรวง
เราเสียเวลาไปมากกับการที่ผู้บริหารและครูจำนวนมากยังไม่ได้
ดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เหมือนกับรถที่กำลังติด
เครื่องแล้ว แต่ไม่แล่นไปข้างหน้าอย่างเต็มที่กำลัง เพราะรอ ผอ.เขต
พื้นที่ตัวจริงมาบอกให้ย้ายหัน ขวาทัน ซึ่งก็ยังไม่มาเสียที เพราะ
การแต่งตั้งล่าช้าอย่างที่เรารบกันอยู่ อีกเรื่องที่ล้มเหลว คือ ยัง
มีผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจทำตัวเป็นคุณพ่อคุณแม่รู้ดี หรือกลัว
ว่าโรงเรียนจะทำได้ไม่ดีอย่างใจ เลยคิดแทนผู้ที่อยู่ใกล้ชิดและ
รู้ปัญหาของเด็ก ครูและผู้บริหารเลยรู้สึกสบายดี ไม่ต้องคิด ไม่
ต้องใช้ปัญญา การบริหารวิชาการของโรงเรียนจึงกลายเป็น
จุดอ่อนด้วย

การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน

โดย

ผศ. ดร. เลขา ปิยะอัจฉริยะ

คำให้สัมภาษณ์ในรายการเส้นทางการศึกษา AM 891

สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

กรมประชาสัมพันธ์

วันเสาร์ที่ 2 ตุลาคม 2547 เวลา 9:30 – 10:00 น.

รายการเส้นทางการศึกษา AM 891
สถานีวิทย์กระจายเสียงแห่งประเทศไทยกรมประชาสัมพันธ์
วันเสาร์ที่ 2 ตุลาคม 2547 เวลา 9.30-10.00 น.
เรื่อง การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน
โดย ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของ สกศ.
ดำเนินรายการโดย ปราณี ศรีสุขใส

.....

คุณปราณี : สำหรับการปฏิรูปการศึกษา จะนำเรื่องการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน เป็นการ
ทำงานวิจัยของ ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะกรรมการการศึกษา
ร่วมกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลสรุปของวิจัยเรื่องนี้

จากที่อาจารย์ได้ทำงานวิจัยร่วมกับทางคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน อาจารย์ใช้เวลาอันยาวนานในการทำวิจัย
และข้อสรุปมาจนถึง ณ ตอนนี ที่ได้จากการวิจัยเป็นอย่างไรบ้าง

ดร.เลขา : ในที่นี้ คือคณะนักวิจัย ซึ่งให้เกียรติเป็น 1 ในทีม รศ.ดร.ทิศนา แคมมณี เป็นหัวหน้า
โครงการ เราได้รับการสนับสนุนกองทุนจาก สกว. ให้ทุนเป็นระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปี 2545 ในช่วงนี้
ทางโรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่วิจัยจริง ๆ ได้ทำงานเสร็จ และได้มีการส่งรายงาน คณะนักวิจัยหลักกำลัง
รวบรวมผล เป็นข้อมูลความสำเร็จเบื้องต้น จะขอตอบภาพรวมว่า ใน 3 ปีที่ผ่านมา การวิจัยและ
พัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน จะทำเป็น 4 ภาคการศึกษา คือ 2 ปี เพราะฉะนั้นโรงเรียน
จะมีเวลาที่จะเริ่มต้นกำหนด ว่าอะไรคือปัญหาการเรียนรู้เร่งด่วน ที่อยากจะให้เกิดกับนักเรียนของ
ตนเอง หรือที่เป็นปัญหายากจะแก้ไข มีทั้งหมด 135 โรงเรียน มีกระบวนการปฏิรูปการเรียนรู้ หัวใจ
คือกระบวนการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ 135 รูปแบบแนวทาง ถ้าจัดกลุ่มใหญ่ ๆ จะมี
การจัดกระบวนการเรียนการสอนแบบบูรณาการอย่างไร เพื่อพัฒนากระบวนการคิดของนักเรียน
การคิดหลายเรื่อง กรณีศึกษาของโรงเรียนที่ให้เด็กคิดเป็น บางโรงให้คิดสร้างสรรค์ หรือแบบมี
วิจารณญาณ จะเห็นว่าสิ่งที่โรงเรียนทำคือ ได้เรียนรู้ คิดเอง ทำเอง แก้ปัญหาเอง สรุปเอง พบว่าเรา
ได้ภาพกระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนในเรื่องแก้ปัญหาที่น่าสนใจ จะสอนอย่างไร
จัดกระบวนการเรียนรู้หรือจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างไร ผู้ที่มีบทบาทไม่ใช่มีแต่ครู ถ้าจะ
มองว่าถ้าจะปฏิรูปการเรียนรู้แล้ว จะต้องยกให้ครูหมดอะไรดีไม่ดีที่เกิดขึ้น ครูจะเป็นจำเลยหมด
จากประสบการณ์ที่เราศึกษาวิจัยและพัฒนาครั้งนี้ เราพบว่าถ้าทำทั้งโรงเรียน จะประสบความสำเร็จ
มากไม่ใช่เพียงแค่ทำ 2-3 คน ครูเพียงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งและผู้บริหารซึ่งท่านเป็นบุคคลที่มีความ

สำคัญมากเช่นเดียวกับครู จะต้องเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วย พบว่าบริบทของการพัฒนาในยุคเก่า ยุคปัจจุบัน สิ่งที่เราเรียนรู้มาตลอดว่าเรื่องของการพัฒนาคน คงจะไม่ใช้หน้าที่ของโรงเรียนฝ่ายเดียวหรือของครู ผู้อำนวยการเท่านั้น แต่พ่อแม่ ครอบครัว ชุมชน สังคมที่อยู่รอบข้าง มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เพราะฉะนั้นการปฏิรูปการศึกษาปัจจุบันจะพูดถึงบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษา บุคคลเหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนสำคัญต่อการที่จะพัฒนาเด็ก แก้ปัญหาให้เด็กมีพฤติกรรมทางการเรียนรู้ หรือพฤติกรรมความประพฤติ การปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางที่พึงประสงค์ ไม่ใช่ครู ผู้อำนวยการ คนใดคนหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้พบว่า ทุกส่วนขององค์ภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องจะมีบทบาทสำคัญ แม้แต่ตัวของเราเอง หลักการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนจะสอนเราว่า วิธีการที่ดีที่สุดคือ ทุกคนเลิกทำตัวเป็นพ่อแม่ที่รู้ดี คอยสั่งให้คนอื่นทำอะไร แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ๆ ภาพที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน คือ กระบวนการที่ทุกคนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้เสนอความคิดเห็น ได้มีการอภิปราย ถึงจะมีการขัดแย้งกันก็สามารถที่จะใช้ประสบการณ์ ใช้เหตุผลข้อมูลที่มีอยู่มากกัน แล้วหาข้อสรุปร่วมกัน เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าสิ่งที่เราจะช่วยได้คือ เราอยู่ข้างสนาม มองด้วยแว่นตาของเรา เราจะเห็นในมุมที่คนที่อยู่กับเด็ก อาจจะยังมองไม่เห็นหน้าที่ของเราเพียงแต่สะกิดหรือชี้ว่า มันมีภาพที่เรามองไม่เห็น ให้เขานำภาพนี้ไปพิจารณาว่า ปัญหาคืออะไร แล้วจะแก้อย่างไร ถ้าเป็นภาษาวิชาการเข้าไปเป็นโค้ช คณาจารย์ต่าง ๆ ท่านจะวางเฉยในระยะแรก พอโรงเรียนดำเนินงานไปแล้วเราจะเป็นคนจัดเวที ที่จะนำคนที่นอกเหนือจากเรา คือ นักวิชาการท้องถิ่น เช่น ทำงานจังหวัดมหาสารคาม เราจะเชิญอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาสารคามเข้ามาร่วมเป็นนักวิจัยให้กับโรงเรียน แต่มาจากข้างนอก จะไปพบกัน ตรงนี้ทำให้เราได้เรียนรู้เยอะมาก ไม่ใช่แต่นักวิจัยเรียนรู้เท่านั้น เราจะมีจากข้างนอกด้วย มีหลายเรื่องที่เราได้เรียนรู้

ข้อสรุปจากงานวิจัยจากประสบการณ์ตรง คือว่า ในกระบวนการของการพัฒนาโรงเรียน ถ้าตั้งต้นว่าทุกคนเป็นผู้เรียนด้วยกันทั้งหมด แต่กระบวนการการเรียนรู้ของเรา เราต้องชัดเจนว่าเราเล่นบทบาทอะไร ถ้าเป็นโค้ชจากข้างนอก เราเรียนรู้อะไร ตัวอย่างจังหวัดสุพรรณบุรี มี 3 โรงเรียนที่ดำเนินการวิจัยและพัฒนา ที่ชัดเจนมากคือ ทีมนักวิจัยภายนอก ที่เข้าไปสนับสนุนโรงเรียน คือ ศึกษานิเทศก์ระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพราะฉะนั้นท่านจะสวมหมวกของการเป็นศึกษานิเทศก์ เข้าไปทำงานในโรงเรียน ครูจะไม่พูดเลย ครูจะฟังอย่างเดียว จะมาเก็บข้อมูลแต่พอ กระบวนการวิจัยและพัฒนานี้ลงไป ศึกษานิเทศก์คณะนี้เก่งมาก กลับตัวเอง และบอกว่าเข้ามาร่วมกับโรงเรียนทำงานวิจัยนี้ เพื่อที่ตัวเองจะเรียนรู้ว่า ต่อไปข้างหน้าถ้าตัวเองจะนิเทศโรงเรียนตัวเองจะต้องทำอะไรบ้าง แล้วครูเคารพนับถืออยู่แล้ว นักวิจัยภายนอกคือ ศึกษานิเทศก์ มีวัตถุประสงค์เป้าหมาย

ของตนเอง โรงเรียนมีวัตถุประสงค์เป้าหมายของตนเอง ในกระบวนการเรียนรู้ จะต้องมีบทบาทเป้าหมาย และความเชื่อมโยงที่ชัดเจน

ตัวอย่างที่เป็นรูปธรรม ผลของงานวิจัยของจังหวัดสุพรรณบุรี ที่เสร็จแล้วทั้ง 3 โรงเรียน กับคณะนักวิจัยภายนอก คือ ชุดของศึกษานิเทศก์ ท่านนำเสนอว่ากระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่พัฒนาศักยภาพเด็กทั้งสมองซีกซ้ายและซีกขวา แล้วสอนให้เด็กคิดเป็น วิเคราะห์เป็น ในรูปแบบ 4 MAT มาใช้ แต่สุพรรณมาประยุกต์ใช้บริบทของตนเอง และผลผลิตที่ได้น่าสนใจมาก คือ จากประสบการณ์ทั้ง 3 โรงเรียน เขาสามารถนำเสนอรูปแบบการจัดการเรียนการสอน 4 ส แล้วเสนอว่า ต่อไปนี้ถ้าใครเอารูปแบบฝรั่งมาใช้ ทางโรงเรียนจังหวัดสุพรรณบุรีได้นำมาใช้ประยุกต์แล้ว สามารถที่จะปรับให้เหมาะสมกับบริบทของคนไทย แล้วก็เรียกว่าวิธีการจัดการเรียนรู้แบบ 4 ส เป็นต้น ได้แก่ การสำรวจ การเสริม การสร้าง และการเสนอ ขั้นสำรวจ กิจกรรมที่ 1 คิดค้นคนเดียว หรือคิดวิเคราะห์ร่วมกับเพื่อน ขั้นเสริมเป็นขั้นตอนที่ให้นักเรียนหาความรู้พัฒนาทักษะด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เมื่อได้สาระที่เรียนรู้แล้ว ก็สรุปเป็นความรู้ บทบาทของครูตรงนี้ ไม่ใช่การสอนและทิ้งไปเลย การสอนของครูยังมีส่วนสำคัญ ยังไม่เพียงพอ ครูอาจสอนและให้ข้อมูลได้ไม่ใช่ทั้งหมด ส่วนการสร้างการฝึกทักษะทำงาน สร้างชิ้นงานเหมือนกิจกรรมเด็ก จะมีโครงงาน ชิ้นงาน ที่เกิดขึ้น ชิ้นงานเหล่านี้ขึ้นอยู่กับสาระที่เด็กกำลังเรียน อยู่ในกิจกรรมการเรียนรู้เหล่านั้น ทุกอย่างก็ยังเชื่อมโยงอยู่กับหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ ขั้นเสนอน่าสนใจ เพื่อได้ความรู้และชิ้นงานแล้ว กระบวนการที่เล่าตั้งแต่แรกที่เกิดกับครู ก็สามารถมาประยุกต์ใช้กับเด็ก คือ กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทุกคนผู้สร้างชิ้นงาน เป็นผู้เรียนรู้และมีผลงานแต่เราไปนำเสนอกับใคร ควรจะต้องแลกเปลี่ยน มีทั้งให้และรับ เกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน โดยใช้ผลงานของเพื่อนที่ทำแล้วเป็นตัวตั้ง จุดเน้นที่จะคิดวิเคราะห์ วิเคราะห์ นำเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์ เราจะมีอย่างนี้ เป็นนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ประเด็นตรงนี้ที่ดีมาก คือ แต่เดิมเรามักจะไม่มีตัวที่จะกำหนดชัดเจน เพื่อที่จะวัดและประเมินได้ว่าทำงานได้ผลหรือไม่ได้ผล เพราะเราค่อนข้างที่กว้าง ห่วงไปหมดทุกเรื่อง พอวิจัยและพัฒนาแล้ว เราสามารถตีกรอบแล้วค่อยๆ ทำ ประเด็นที่จะทำคือ จังหวัดสุพรรณบุรี ทำภายใน 2 ปี จะพัฒนานวัตกรรมจัดการกระบวนการเรียนรู้เริ่มต้นนำรูปแบบของนานาชาติมาใช้ ทำไปแล้วในกระบวนการเรียนรู้ของนักวิจัย ผลผลิตสามารถพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นำเสนอชื่อของตนเอง เปลี่ยนเป็นประยุกต์มาและมาปรับให้เข้ากับบริบท เป็นวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้แบบ 4 ส เราจะพูดแต่วิธีการเรียนการสอนอย่างเดียว โดยไม่มองเป้าหมายเลยไม่ได้ โรงเรียนสามารถกำหนดเป้าหมาย ว่าอะไรเป็นเรื่องเร่งด่วน แล้วหยิบตัวบ่งชี้แต่ละตัว เด็กดี เด็กเก่ง คุณจะเอาตัวบ่งชี้ตัวไหนบ้าง เลือกออกมาแล้วแต่โรงเรียน แล้วมีความสุข (เก่ง ดี มีสุข) คุณจะเอาอะไรเป็นเกณฑ์วัดในการชี้ว่ามีความสุขได้อย่างไร

คุณกำหนดด้วยตนเอง จะเห็นว่ากระบวนการที่เราทำวิจัยและพัฒนา หัวใจหลักใหญ่คืออะไรจะเกิดขึ้นกับนักเรียน เป้าหมายหลัก คือ ยึดมาตรา 22 ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องพัฒนาเด็ก เพราะเขาสำคัญที่สุด เป็นการเตือนใจว่าเราจะคิด ตัดสินใจทำอะไรเราจะต้องดูว่ามันเกิดผลกระทบอะไรกับนักเรียน ผลที่เห็นได้จากงานวิจัย ครูจะสามารถขอผลงานอาจารย์ 3 ในขณะที่เด็กเก่งดีมีสุข ผู้บริหารก็จะได้ดูแลทั้งกระบวนการ ภาพของโรงเรียนทั้งหมด พ่อแม่ได้แน่นอน เพราะลูกมีความสุข กรรมการสถานศึกษาก็สามารถที่จะได้ประโยชน์ สามารถเรียนรู้ว่าตนเองจะสนับสนุนโรงเรียนได้อย่างไร สถานการณ์ตรงนี้ที่เราสร้างขึ้นมา เรียกเชิงยุทธศาสตร์ว่าทุกคนชนะหมด ทีมของอาจารย์ สามารถนำองค์ความรู้ตรงนั้นมาสอนนิสิตนักศึกษา ขณะเดียวกันสามารถผลิตตำราเอกสารได้ เป็นกระบวนการที่ได้มาจากทุกฝ่ายร่วมกันคิดทำ แก้ปัญหาเอง เป็นประสบการณ์ตรง

คุณปรางณี : อาจารย์ได้สรุปผลคร่าว ๆ ที่ได้จากงานวิจัย และพัฒนาปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ผลประโยชน์ที่ได้นั้น เริ่มจากเด็ก ครูอาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษาไปด้วย

จากที่อาจารย์อยู่ในแวดวงการปฏิรูปการเรียนรู้มานาน ได้นำ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 มาใช้ อาจารย์ได้มีการประเมินใหม่ เรื่องใดมีการปฏิรูปสำเร็จลง มีจุดใดที่ต้องปรับปรุงแก้ไข

ดร.เลขา : จากประสบการณ์ตนเอง ถ้าเป็นการประเมินไม่ได้ทำ แต่ในฐานะที่ทำงานกับโรงเรียนก่อนที่จะได้รับทุนของ สกว. ได้ทำงานกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้มีการทำงานวิจัยและพัฒนาปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนทั้งหมด 250 โรงเรียน รวมกับ 135 โรงเรียน ตรงนี้จะตอบว่าถ้าใช้การประเมินแล้ว สกศ.จะมีการวิจัยในเชิงประเมินมากมาย ในแต่ละโรงเรียนจะมีรายงานผลการวิจัยปฏิรูป แต่ประสบการณ์ตรงที่ทำงานกับโรงเรียนตรงนี้ ตอบในเชิงประเมินจากการทำงานร่วมกันของโรงเรียนว่า สิ่งหนึ่งที่เรพบและอยากจะขอให้รัฐ กระทรวงศึกษาธิการ เร่งอย่างมาก คือการกระจายอำนาจลงไปโรงเรียนอย่างแท้จริง ตามกฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษา เพราะโรงเรียนเป็นนิติบุคคลแล้ว การเป็นนิติบุคคลตรงนี้ มีส่วนที่เขาจะต้องรับผิดชอบในงานต่างๆ ตามกฎหมาย และมีเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่ที่จะสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนในส่วนนี้ ช่วงเวลาที่เปลี่ยนผ่านตรงนี้มองด้วยความเข้าใจ จะต้องเปลี่ยนวิธีการคิด เปลี่ยนเรื่องวัฒนธรรมการทำงานที่ทุกคนเคยชินกับรูปแบบเดิม ๆ เช่น ใน 250 โรงเรียน และ 135 โรงเรียน ต่างกรรมต่างวาระ ในระยะแรกปี 2543 เราพบว่าแต่ละโรงเรียนมีความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทกระบวนการทำงานของตนเอง และในช่วงนั้นกระแสการปฏิรูปมาแรง และอยู่ในช่วงของการที่ทุกอย่างเอื้ออำนวย แต่จะมีส่วนขาดคือ ไม่มีเขตพื้นที่การศึกษา จะมีความมองว่าในระดับพื้นที่ใครจะมา แต่สิ่งที่ค้นพบและดีมากในช่วงนั้นคือ เราค้นพบความตื่นตัว ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีทั้งครูอาจารย์ ผู้บริหาร มีความ

พยายาม บางคนสู้หัวชนฝาในการที่จะพัฒนา แต่ข้อจำกัดที่ค้นพบคือว่า การศึกษาวิจัยกับการปฏิบัติงานจริงมันต่างกัน เพราะการปฏิบัติงานจริงจะมีงานเข้ามาให้โรงเรียนทำ เป็นงานจรเยอะมาก มาจากกรม จังหวัด เข็มทิศที่โรงเรียนวางไว้แล้วว่ามันจะทำในการพัฒนาวิชาการ มักถูกขัดโดยงานจรมากมาย ครูไม่มีเวลาทำในสิ่งที่ตัวเองอยากทำ ในด้านการศึกษาค้นคว้า ด้านการวางแผน พอมาถึงในยุคที่มีเขตพื้นที่การศึกษาแล้ว มีโครงสร้างที่ชัดเจน อุปสรรคที่พบตรงนี้คือ ความไม่แน่ใจของโรงเรียน ว่าทำแบบนี้ถูกไหม หน่วยเหนือรับได้ไหม เพราะการขาดความมั่นใจตรงนี้ เป็นเพราะเขายังไม่แน่ใจว่า เขามีอิสระที่จะคิดเองทำเอง และแก้ปัญหาเอง แต่บทบาทของหน่วยเหนือ ตั้งแต่ระดับเขตขึ้นไป หน้าที่ของการที่ได้จะทำหน้าที่ที่จะสนับสนุนในเชิงวิชาการ ขณะเดียวกันจะช่วยกำกับไม่ให้เขาออกนอกแนวทางที่ควรจะเป็น ปัญหาที่เกิดขึ้นมาก คือ จะมีผู้บริหาร คุรุบางกลุ่ม ต้องการการยืนยันว่า ทำได้แล้ว เพราะฉะนั้นเราจะพบว่ามันเป็นจุดอับ ปิดกั้นความคิดสร้างสรรค์ของคน ทุกคนทำแบบกลัว ๆ กลัว ๆ แล้วหยุดชะงักว่าถูกหรือไม่ ถ้าถูกในเชิงวิชาการมันว่างมาก ถึงตอนนี้แล้วต้องชัดเจน สร้างความมั่นใจ สร้างความชัดเจน พบผู้บริหาร ครูที่ไม่กล้าในเชิงบทบาทของตนเอง แต่เรามองว่าทำไมเขาถึงไม่มั่นใจ คุยกับส่วนกลางบอกว่าชัดเจนแล้วเขาทำได้ แต่พอไปถึงทำไมถึงไม่ทำ นี่เป็นปัญหาคร่าวๆ จากสิ่งที่เกิดขึ้น แต่เรายังเห็นแสงสว่าง มีครูผู้บริหารที่เราเคยเรียนรู้จากเขาเมื่อ 10 ปีที่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแกนนำ บุคคลเหล่านี้เป็นตัวอย่างที่ดี ท่านสามารถคิดเอง ตัดสินใจเอง แก้ปัญหา และพัฒนาตนเอง จนกระทั่งวันหนึ่งคนมาค้นพบ ยกย่องสรรเสริญ ท่านเป็นแกนนำในการขยายผล เราเคยถามว่าทำอย่างไรให้ครูอาจารย์ส่วนหนึ่ง ตื่นแล้วรู้ว่าจะต้องเปลี่ยนแปลง และลุกขึ้นมาอย่างมีความเชื่อมั่น ตั้งต้นที่ตัวเอง ในกระบวนการวิจัยและพัฒนา เราจับประเด็นขึ้นมาเป็นตัวตั้ง เวลาทำงานกับโรงเรียนพยายามบอกโรงเรียนว่าคุณตัดสินใจได้เลย ทำได้เลย แต่เกิดขึ้นแล้วคุณสามารถบอกได้ วิธีนี้ดีที่สุด และพอลงไปทำแล้วปรากฏว่าล้มเหลว ไม่ต้องตกใจ เพราะเรากำลังศึกษาอยู่ ตรงนี้คือบทเรียน เราสามารถบอกคนอื่น ถ้าคุณสอนแบบนี้คุณไม่ควรทำแบบนี้ คุณควรจะทำแบบนี้จากประสบการณ์ของเรา เป็นการเตือนคนอื่นด้วย กระบวนการตรงนี้จะบอกได้ว่า เราล้มเหลวในส่วนของพัฒนา โดยสร้างความเป็นตัวของตัวเองให้แก่ครูอาจารย์ อิสระทางวิชาการ เราอยากจะมีครูต้นแบบเยอะ ๆ แตกออกไปเยอะแยะมากมาย และในการทำงานตรงนี้ เราไม่ได้ทำงานแต่เฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา มีโรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนกีฬา โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาจังหวัด ยะลา มีผู้ร่วมกระบวนการของเรามีเพียง 1 โรง ท่านสามารถร่วมกระบวนการวิจัยและพัฒนา เรียนรู้ในบริบทของท่านเองได้อย่างดี โรงเรียนเทศบาล โรงเรียนกทม. ถ้าในโครงสร้างเดิม แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมองค์กรกระบวนการทำงานของเขา เราพบว่า สามารถปรับเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันได้ไม่ใช่อุปสรรค แม้แต่วัฒนธรรมองค์กรต่างกัน วิธีคิดเป้าหมายต่างกันอย่างไร ถ้าทุกคนเริ่มต้นเปิดใจ

ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ ทุกคนเป็นผู้เรียนหมด จะเกิดการแลกเปลี่ยนมีการให้และการรับ โดยที่ไม่ได้ตั้งต้นว่าใครเก่งกว่าใคร ใครจะมาบอกชี้ผิดชี้ถูกได้นอกจากสิ่งที่เกิดขึ้นจากกระบวนการตรงนี้ของเรา

คุณปราณี : เรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้ นั้น สามารถเริ่มต้นได้พร้อมกันและผลที่ได้นั้นจะต้องมองที่ตัวเด็กเป็นสำคัญ วันนี้ทราบว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนนั้น ผลสรุปที่เป็นการสังเคราะห์ชัดเจน จะได้พบกันอีกครั้งหนึ่ง สำหรับวันนี้ทางรายการขอขอบคุณท่านอาจารย์ ดร.เลขา ปิยะอัจฉริยะ มากค่ะ สวัสดีค่ะ



**Whole school learning reform :
Effective strategies from Thai schools**

โดย

รศ. ดร. ทิศนา แคมมณี

บทความตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ

Theory into Practice (TIP)

ภายใต้หัวข้อเรื่อง Learning, teaching, leading : A global perspective

College of Education : The Ohio State University

(จะตีพิมพ์ในปี 2005)



College of Education
Theory Into Practice

341 Ramseyer Hall
29 West Woodruff Avenue
Columbus, OH 43210-1177

Phone 614-292-3407
Fax 614-292-7020
E-mail tip@osu.edu

July 30, 2004

Dr. Tisana Khemmani
16 Sukhumvit Soi 36 (Yaek 2)
Klongtoei, Bangkok 10110
Thailand

Dear Dr. Khemmani:


The *Theory Into Practice* editors and I are delighted that you have agreed to participate in our forthcoming issue on "Learning, Teaching, Leading: A Global Perspective," guest edited by Vivienne Collinson. Enclosed are writing guidelines, the issue proposal, some further information about *TIP*, and a recent issue of the journal.

In planning your own article, please keep in mind that the *TIP* readership covers a broad spectrum across the education field. The readers of this issue will, therefore, include many educators who are not conversant with this particular subject. While avoiding oversimplification, authors should make the writing style as readable and engaging as possible, using examples to clarify complex ideas. Particular attention should be paid to framing the article for readers, especially those who may not have a prior interest in the topic.

Please sign below (and place in return mail) your agreement to write the article as outlined in the proposal, and to meet the specified due date. If we can answer any questions, contact us by phone (614-292-3407) or e-mail (stinnett.1@osu.edu). We look forward to working with you.

Our date for manuscript receipt for this issue is **December 31, 2004**. Please send three hard copies (an electronic version is not necessary at this time) directly to the *TIP* office at the address above. Once articles are received and logged in at the *TIP* editorial office, they will be sent out for blind review.

Sincerely,


Ava M. Stinnett
Managing Editor

Encls.

I agree to write the article as specified in the proposal for the *Theory Into Practice* issue on the topic of "Learning, Teaching, Leading: A Global Perspective," and submit it for review by **December 31, 2004**.

Name Tisana Khemmani Date August 23, 2004
Phone # 02218-2589 (office) Fax # 02215-3588 (office) E-mail Tisana.K@chula.ac.th
02258-6144 (home) 02661-2339 (home)

Whole School Learning Reform : Effective Strategies From Thai Schools

This article provides four selected strategies which were drawn from 135 schools who engaged in a research and development project to reform their teaching-learning from teacher-centered to learner-centered through a whole school approach. The four strategies are : a provision of continuous internal supervision, an exchange of ideas and experiences, an encouragement of community participation, and a dissemination of innovations. Detailed descriptions of 4 strategies based on practices emerged from the field are provided to help those who are interested in school reform to achieve the goals desired.

The quality of education, especially of teaching - learning in Thai schools has not as yet reached the goals desired. Transferring of knowledge with the emphasis on textbooks has long been a major practice of most schools through out the country. Learning process has brought about boredom and passivity on the part of learners. The lack of inquisitive mind and eagerness to learn resulted in low achievements in most subjects.

Moreover, learners also lack training in how to think and character building. Perseverance, dedication to work, honesty as well as moral and aesthetic values, and pride in national art and culture, have not been well - inculcated. The absence of these desirable attributes as well as satisfactory academic achievements was a significant indicator for an urgent need of teaching - learning reform in the school system (ONEC, 2000). Hence, a big movement for an educational reform took place from 1997 and fortunately became successful in 1999 when the National Education Act (1999) was launched. Since then, it has been obligatory for schools and educational institutions in Thailand to reform learning to be consistent with the guidelines in the National Education Act of 1999 which later on amended in 2002.

According to the National Education Act, learning reform is essentially a shift from focussing on "subject matters" to "human beings" or learners. A learner-centered approach becomes imperative. It necessitates a learner's participation in perception, thinking, action

and evaluation. Teachers and instructors need to learn their new roles as facilitators and advisors; design learning activities and experiences; provide encouragement; assist learners in playing their roles and discovering their own capabilities. "Learners are most important" is a key phrase in Thai that has inspired those responsible for providing education to review their concepts, convictions and practices. The organization of learning should be based on recognition of learners' highest benefits in accordance with their basic rights (ONEC, 2001).

The RDL Project

To facilitate the reform, **The Thailand Research Fund (TRF)** has encouraged and supported a team of researchers*, mostly from the Faculty of Education, to conduct a research and development project to search for strategies, directions, and models for effective learning reform. Hence, the RDL Project (Research and Development in Whole School Learning Reform) was initiated and conducted from November 2001 on up until now.

The RDL Project consists of a series of 49 minor RDL projects conducting by 135 schools in 34 provinces of Thailand. All minor projects work under the same principles and academic assistance provided by the RDL major project responsible by the team of 4 main researchers.

One hundred and thirty-five schools in four regions of Thailand conducted research and development projects using a whole school approach. Each of these schools selected or developed an instructional/ educational innovation it wanted to use to promote specific students' learning outcomes that the school had identified as priorities. All teachers in the school implemented and improved their innovations/ instructional processes to suit the learners in order to obtain maximum learning outcomes. The participation in the process and the outcomes gained have gradually changed the concepts and performances of both teachers and learners. Additionally, school administrators needed to provide academic and financial supports necessary for teachers to perform their new roles successfully. Internal

*The research team members consisted of Associate Professor Dr. Tisana Khemmani, Associate Professor Dr. Duangduen Onnuam and Assistant Professor Dr. Pimpan Dachakupt from the Faculty of Education, Chulalongkorn University, and Assistant Professor Dr. Laeka Piya-Ajariya, former Senior Researcher, UNICEF and Consultant to the Office of the National Education Council, Thailand.

supervision and encouragement of parental and community participation were two other functions that school administrators needed to attend to. The project was designed in a way that schools also got assistance from external researchers or resource persons who shared the same interests and were willing to learn along with the schools. Their roles were to provide supervision for school staff and to research on how to motivate and lead the school to successful reform. At present, the schools have been running this project for 2 years. The research teams are now able to identify many effective strategies employed by various groups of people involved in the project. Four outstanding strategies have been chosen to be presented here.

Four Effective Strategies to Successful Reform

From our past experience of giving support and assistance to 135 schools in terms of whole school learning reform through research and development, it has been found that the strategies employed by researchers with a high success rate for schools are quite diverse. In this article, the author will highlight only 4 key collective strategies used chiefly in the schools under the RDL Project that have been analyzed and found to contribute to the success of learning reform.

Strategy No. 1 : A continuous internal supervision

It has been found that the provision of appropriate supervision to school personnel can contribute to the progress and ongoing development of the reform, resulting in tangible success. Some findings on the process of desirable supervision that have been gathered from those schools under the RDL Project are as follows:

1. “The supervision in an amicable manner” or “amicable supervision”

“Amicable supervision” is the kind of supervision that benefits learning and the adjustment of the teacher's paradigm and behavior. The data from the research indicate that when a team of researchers who provide supervision and assistance to schools do not possess the skills of amicable supervision, they will not be able to win the “heart” of teachers and will fail to develop the teachers accordingly. The essential characteristics of amicable quality consist of friendliness, respect, positive thinking, and the faith in the potential of those under supervision, as well as being tactful, having a way with words,

being able to explain, being able to give consultation that is to the point, and being able to provide appropriate reinforcement. The supervisors who lack the forementioned qualifications usually do not gain acceptance from the teachers or, if they do, the level of acceptance is quite low. These findings confirm the 7 principles of "Kalyanamitta dhamma", which forms the basis for the fundamental concept of amicable supervision (Sumon Amornviwat, 2004). They are (Phra Thepwatee, 1992) : (1) Piyo (lovable), (2) Garu (respectable), (3) Bhavaniyo (adorable), (4) Vatta ca (being a counselor), (5) Vacanakkhamo (being a patient listener), (6) Gambhiranca Katham Katta (able to treat profound subjects), and (7) No cattthane niyojaye (never exhorting groundlessly). Especially in the case of the principles regarding knowing how to explain and making difficult ideas easy to understand, it was found that the supervisors must have these 2 key qualifications: (1) profound understanding of the subject matter currently under supervision, and (2) knowing how to explain in such a way that the teachers can understand.

2. The supervision that employs the process of cognitive coaching

This is the kind of supervision that helps those under supervision to change their internal thinking, resulting in a change of behavior. The supervision that employs the process of cognitive coaching **not only involves the process of providing consultation, but also focuses on helping those under supervision to form their thinking process, examine their thinking and action, and improve their way of looking at things** as well as seeking alternatives to the solution of problems, seeing the value of work that has been done, and creating intrinsic motivation. It has been found from the research that this form of supervision can help those under supervision to develop the skills of thinking, the skills of learning and to create awareness and understanding of self improvement, which leads to the improvement of their performances.

3. The supervision that builds up on prior experiences

The supervision that builds upon prior experiences represents the concept and method of supervision that has a high rate of success. It has been developed by Dr. Bangorn Serirat, an academic from the Office of Basic Education, who was the project manager and outside researcher of 5 schools under RDL Project. **This form of supervision is characterized by the provision of side-by-side and ongoing consultation**

based on prior knowledge and experiences of those under supervision on an individual basis, enabling all the 5 schools, each in an entirely different context, to succeed in their whole school learning reform within the period of about 2 years. This form of supervision has some of the following key characteristics (Bangorn Serirat, 2002) :

- 1) Emphasizing the provision of consultation based on prior experiences and performances of teachers and administrators;
- 2) Emphasizing on feelings, knowledge, and work skills;
- 3) Emphasizing the provision of advice in a one-on-one, relaxing and friendly atmosphere;
- 4) Designing supervision of teachers and administrators on an individual basis;
- 5) Involving activities that are ongoing, originating from sharing learning experiences;
- 6) Involving the process of conveying ideas and experiences in a way that the receivers do not feel that they are being lectured or taught;

The process of supervision that builds up on prior experiences can be conducted in the following steps: (Bangorn Serirat, 2002)

1. Survey the data regarding knowledge, skills and attitude on research and learner-centered approach.
2. Analyze the data and divided teachers into 4 groups according to their levels of understanding and performance.
3. Provide supervision, first to the group with the highest level of understanding and performance, then moving on to the lower levels.
4. Inform those involved, especially the administrators and leading teachers, of the supervisory activities so that they will have pertinent information and be able to help the teachers accordingly.
5. Follow up, supervise, organize database, and evaluate outcome.

By organizing supervisory activities that build up on prior experiences in an ongoing manner, and by making constant adjustments of the supervision process to fit the characteristics and levels of experiences of the teachers despite the fact that they all have entirely different levels of attitude, knowledge, and research skills, it was found that this approach contributed to positive feelings towards research, self-confidence, the ability to

see the procedure of research and development clearly as well as the success in bringing all the teachers together to participate in the research project and do research with enjoyment.

Strategy No. 2 : An exchange of ideas/experiences

By analyzing the process of learning reform in all schools under the RDL Project, it was found that the schools that showed progress in their efforts and achieved success at a satisfactory level were those schools that gave a chance for their staff to meet and share their experiences periodically in an ongoing manner. The meeting held to allow staff to exchange and share their experiences took a variety of forms including formal and informal meetings among several groups of people in the same school and other schools.

The sharing of ideas and experiences is the strategy that allows school/institution staff to improve themselves tremendously. It is widely accepted by the majority of teachers under the RDL Project because the process has brought about the following benefits:

1. The teachers become more relaxed and feel less stressful because they have an opportunity to express their frustration. They get an understanding, sympathy and encouragement which help them cope with their work later.
2. As the teachers themselves have to prepare their data to make a presentation to share their experiences during the meeting, they have time to reflect on their previous thoughts and actions. This process demands them to identify certain facts and find new ways to solve their own problems.
3. As the teachers have the chance to receive input on ideas and ways to do their work as well as to learn of other teacher's work and problems, they are able to link different ideas together and apply them to their work improvement.
4. There is more and more interaction among teachers—more discussion, more questioning, and more consultation, leading to a better relationship, cooperation, assistance, and teamwork with a focus on learner-centered practice.
5. The administrators have opportunity to learn about the teachers' work, their ideas, their feelings, their performance, as well as the difficulties that they have encountered. This information allows the administrators to discover real problems, real causes, enabling them to provide for appropriate support to help the teachers work better

and solve the real problems. Besides, it also makes the administrators and the teachers understand each other better, leading to a healthier relationship and increased cooperation. At the same time, the teachers' morale is lifted, resulting in their eagerness to work better.

The benefits in the sharing of experiences are many. Bangorn Serirat who is the leader of 5 schools under RDL project mentioned in her report that :

...by using the strategy "sharing of experiences", we have discovered that it results in the following phenomena: "All teachers are doing research" (which is quite rare), "The teachers enjoy doing research," "The teachers are not obsessed with their own ideas," and more importantly, "The teachers listen more to each other," and also "The teachers learn how to improve their work constantly"

...The sharing of ideas and experiences can be compared to the first batch of "medicine" that helps cure the defects of the mind, ignorance, and lack of confidence. Besides, it serves as a "vitamin" that enriches morale, knowledge, learning management and administration skills to a greater extent. (Bangorn Serirat, 2002: pp. 27 - 28)

Strategy No. 3 : An encouragement of community participation in the process of reform

The act of coordination and encouragement that propels parents and all parties involved to join hands with others is a strategy that fortifies schools/institutions in the development of learner. The schools under RDL Project have employed a variety of strategies that promote parent and community participation, for example:

1. Holding an orientation meeting to inform parents of the objectives and procedures of school. In some cases there may be a teaching demonstration to illustrate how classroom activities are carried out to help the parents get a better idea of what learning is like.
2. Publishing/ Producing materials to give pertinent information to parents such as brochures, booklets, pamphlets, and school journals, etc.
3. Inviting parents and community to serve as councilors or give recommendations as well as allowing parents to take part in assessing/ evaluating students' work.

4. Organizing meetings/projects/fairs to allow parents to visit classrooms and find out how their children are doing at schools so that they will feel proud of their children, understand classroom learning, and have faith in and respect for teachers. The opportunity in one-on-one discussions with teachers can promote parental understanding and cooperation in the process of caring for and developing their children to be in line with the school policy.

5. Inviting school councilors and the public to observe teacher training and take part in experience-sharing activities so that the councilors can better understand the teacher's roles and concept of learner development.

6. Inviting parents and community to help the schools and teachers by serving as guest speakers or "local teachers" either occasionally or regularly—as an expert teacher in a particular field or as a teacher of a particular subject like Thai music, physical education, or crafts, etc.

7. Asking for help from experts or villagers in the local community to serve as guest speakers using their homes, rice field, farms, and other places as learning resources where children can have hands-on experience.

8. Inviting parents and people in the community to participate in the planning of school activities both physically or academically like setting up learning resources centers, constructing buildings or libraries, acquiring equipment and tools as well as organizing staff development training, donating books and other printed matter, purchasing or preparing instructional media, and giving advice or recommendations on academic matter, etc.

9. Inviting parents and community to give support for and participate in various school activities.

The schools/institutions under the RDL Project that can attract interest from the community to participate in school activities always get all kinds of benefit from doing so because each community is rich in resources that provide excellent learning environment. Schools/institutions should pay attention to and seriously plan for action to get parent and community involvement in order to achieve success in learning reform.

Strategy No. 4 : A Dissemination of innovations

According to the framework of research and development under RDL Project, education institutions are required to find various alternatives to disseminate innovations on learning reform to other institutions when they are ready. Seventy per cent of all the schools under the project have done so, which has expanded the "learning network" to a great extent. From a survey, however, it was found that out of all these schools, there was a number of schools that admitted to the fact that they had decided to do so, although they were not yet ready or confident to do because they felt that it would fortify their strength and would drive their staff to acquire learning and development in an ongoing manner. It follows, then, that the dissemination of innovations is not just a means to share knowledge and experiences with others, but also a strategy to actualize sustainable strength and development at the same time.

Data from the schools reveal that the process of innovation dissemination brought about the following phenomena:

1. The teams of teachers became more enthusiastic, paying more attention to their work by thinking more analytically and reflectively about their work;
2. The preparation of dissemination allowed the teams of teachers to seek consultation from and give assistance to one another, resulting in a better relationship, love, and sense of unity as well as better teamwork;
3. Serving as mentors for other teachers made it necessary for them to embark on the journey to search for more knowledge; they had to read analytically for better comprehension; they had to feel hunger for knowledge; and they had to keep abreast of what was going on in the academic world at a higher level;
4. The teams of teachers played a greater role in the development of schools and students. There were more suggestions and recommendations on as well as participation in the school activities.
5. The dissemination brought about an informal network of learning between teachers in different schools, resulting in a better sharing of knowledge/experiences between schools;

6. The dissemination made the teachers feel more confident and feel a sense of pride in their own work, increasing their feeling of self-worth from the fact that they had done something worthwhile for others;

7. The teachers developed confidence and good attitude towards the organization of learning according to National Education Act of B.E. 2542, towards research, and towards their teaching career.

8. The teachers came to an understanding about the organization of learning at a deeper level, resulting in more effective instructional design, and be able to give explanation or recommendations to other teachers.

Concrete Evidence

A concrete example that can clearly illustrate how an actual dissemination is able to fortify teachers' development took place at Phayathai School during the conference meeting in May, 2004 where one minor RDL Project (Code RDL 08/C) with 5 schools under the project, namely, Phayathai School, Mahaweeranuwat School, Thairathvitya School, Rungruengupatam School, Primary Demonstration School—Suansunandha Rajabhat had organized an academic fair on "Whole School Learning Reform". At this fair, all the administrators of these schools and every teacher in the schools presented their work in a variety of forms to the general public totaling 700 people. It was the very first time in Thai education history that **all the teachers** in a particular school had worked as a team to the point that they had conducted **research both individually and collectively** and were able to make a presentation to the public. The event sparked a great interest among teachers and other schools. The success of the fair brought a sense of pride to all the schools and personnel involved, became a source of inspiration for the whole staff of each school, and made them realize the value of self development and work improvement to be maintained constantly.

Conclusion

There may be some schools/institutions that have shown interest in the process of whole school learning reform but may think that it is impossible or difficult to change the attitude and action of all the teachers in a school—because according to their experiences,

changing even a handful of people is already a difficult task. At this moment, however, there is an actual case of success in whole school learning reform as mentioned above. It is therefore a proof that "Where there is a will, there is a way." No matter how difficult the work may seem to be, once there is a practice in Buddhist Teaching called "Iddhipada" (the path of accomplishment), which consists of Chanda (aspiration), Viriya (exertion), Citta (thoughtfulness), and Vimamsa (examination), success can actually be achieved (Phra Thepwatee, 1992). Especially when the four effective strategies described in this paper are followed, success is well on the way. A study of such strategies in depth will certainly help schools or educational institutions to achieve success in learning reform.

References

- Bangorn Serirat. (2002). **What we do... for building our strength : Stories to tell.** Research and Development in Learning Process Reform Project (RDL 08/C) : A research document.
- Office of the National Education Commission (ONEC). (2000). **Learning reform : A learner-centered approach.** Bangkok : Watana Panit Printing & Publishing Company Limited.
- Phra Thepwatee (Prayudth Payutto). (1992). **Dictionary of Buddhism** (7th ed). Bangkok : Maha-Chulalongkorn Rajavidhayalai Printing House.
- Sumon Amornvivat. (2004). **Amicable supervision.** Bangkok : W.J. Property Company Limited.