

การพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู*

Self- Development of Professional Teacher

อรรณพ จีนะวัฒน์ (Annop Jeenawathana)**

บทคัดย่อ

ผู้ประกอบวิชาชีพครู จำเป็นต้องพัฒนาตนเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยมีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ คือ การสร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกร่วม หรือทัศนคติทางบวกในการจัดการกับการเปลี่ยนแปลง การแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงตนเอง และการปรับปรุงตนเอง โดยแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การประเมินความสามารถของตนเอง เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนารอบด้าน ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะมุ่งให้เกิดความสำเร็จในทุกขั้นตอนของการพัฒนาตน ซึ่งได้แก่ วัฒนธรรมการสนับสนุน บริบทของสถานศึกษา ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา เวลา งบประมาณ ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน และบทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลสำคัญต่อการพัฒนาตนที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืนของผู้ประกอบวิชาชีพครู

คำสำคัญ: การพัฒนาตน ผู้ประกอบวิชาชีพครู

* เพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Email: annop.jee@stou.ac.th

Assistant Professor, School of Educational Studies, Sukhothai Thammathirat Open University.

Abstract

Professional teachers are, increasingly, subject to continuously educational change and are required to change themselves in order to meet the specifications. The significant change skills are promoting the environments to encourage the positive attitude to those changes. In addition, the knowledge searching of self-change and self-improvement by using knowledge management in professional career. A basic prerequisite for change is teacher's self- evaluation that guides professional development. The important factors that promoting the achievement of teacher's self-development are encouraging culture, school context, school development level, time, budget, professional development procedures, instructional technology, and the professional organization role. Those factors mainly influence to effective and sustainable self-development of professional teacher.

Keyword: self-development professional teacher

บทนำ

ในยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาควรได้คิดทบทวนวิสัยทัศน์ว่าควรจะมีไปทีใด จะทำอย่างไร และต้องการทำอะไร พร้อมกับต้องปรับตัวใหม่ในแต่ละช่วงของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้ เรียกว่า การทำตัวให้กลับคืนมาใหม่ (Self-renewal) ในมุมมองนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือความคิดเกี่ยวกับตนเองก่อนจนไปถึงเรื่องนี้อาจส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ทั้งนี้เพื่อเป็นการปฏิรูปตนเองให้สามารถเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนและการจะเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองนั้น มีทักษะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ประการ (Jaffe & Scott, 1988, p. 116 – 117) ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ โดยปฏิบัติดังนี้
 - 1.1 ใส่ใจดูแลตนเองด้านกายภาพ โดยครอบคลุมทั้งเรื่อง รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น
 - 1.2 พิจารณาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง
 - 1.3 สร้างความรู้สึกนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง และภูมิใจในตนเอง
 - 1.4 ยกเลิกความคาดหวังเดิมๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่
 - 1.5 มองไปในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง
2. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเอง เพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจ และควบคุมอนาคตของตนเอง ปรัชญาหรือร่วมกับผู้อื่นๆ พัฒนาเจตคติทางบวกเริ่มจากตนเอง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

3. พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์ โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อจะวางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสามารถที่จำเป็นของผู้ประกอบวิชาชีพครู

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาตนเองของผู้ประกอบวิชาชีพครูก็คือ การประเมินว่าตนเองมีความสามารถที่แท้จริงในเรื่องใดบ้าง จะต้องพัฒนาเพิ่มเติมเรื่องใด พัฒนาต่อยอดเรื่องใดซึ่งควรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม แล้ววางแผนนำสู่การปฏิบัติในชีวิตประจำวัน มีนักวิชาการจำนวนมาก (Kellough, 2000; Moore, 2001; Sullivan & Glanz, 2005) ได้เสนอคุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งหมายรวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพครูควรมี ตัวอย่างเช่น

1. เป็นนายหน้า (Broker) ทางการศึกษาที่จะนำเสนอ ดูแล จัดทำ ผลประโยชน์จากการศึกษาให้แก่ผู้เรียน นำเสนอวิธีการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ และเรียนรู้อย่างมีความหมาย

2. เป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาสาระที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งความรอบรู้นี้จะต้องรู้ทั้งพื้นฐานของวิชาและความรู้ในปัจจุบัน รวมทั้งข้อเท็จจริง หลักการ แนวคิด และทักษะของวิชา

3. เป็นผู้มีสมาธิและความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการเรียนรู้ ว่ากระบวนการใดเหมาะสมกับเด็กคนใดหรือกลุ่มใด เนื้อหาใดควรใช้กระบวนการเรียนรู้แบบใด

4. เป็นผู้บริหารจัดการห้องเรียน และแผนการจัดการเรียนรู้ ได้อย่างเป็นระบบทั้งรายวิชา รายภาค รายสัปดาห์ และแต่ละชั่วโมงที่สอน

5. เป็นผู้เชื่อมโยงการจัดการเรียนรู้กับความต้องการจำเป็นของเด็กแต่ละคนได้ และช่วยให้เด็กสามารถเชื่อมโยงหัวข้อการเรียนรู้เข้ากับชีวิตของตนได้ อีกทั้งพัฒนาสมรรถนะที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก

6. เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิต มีความเสมอต้นเสมอปลาย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามเวลา กระตือรือร้นในการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานการศึกษา นับถือให้เกียรติผู้อื่น ดำรงรักษาจิตใจให้มีความเมตตา แสดงความคิดเห็นอย่างมีวิจารณ์ญาณ ใช้ทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวแบบที่ดีให้กับสังคม

7. เป็นผู้ใส่ใจเกี่ยวกับสิทธิเด็ก โดยมีพฤติกรรมดังนี้

7.1 สร้างบรรยากาศแห่งความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยทางกายและจิตวิทยา

7.2 สร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มั่นคง และเป็นสุขที่จะเรียนรู้

เพื่อพัฒนาเจตคติในทางบวก และการมีวินัยในตนเอง

7.3 สร้างความเชื่อมั่นให้แก่เด็กทุกคนให้เกิดความรู้สึกว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้

7.4 มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลงของเด็กซึ่งอาจต้องการความช่วยเหลืออย่างรีบด่วนและ

ทันที่

7.5 พัฒนาทักษะในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียน และใช้ผลการประเมินในการพัฒนาเด็กอย่างต่อเนื่อง

8. เป็นผู้พัฒนาตนเองให้มีอารมณ์ขัน และมีส่วนร่วมสร้างอารมณ์ขัน เพราะอารมณ์ขันไม่เพียงเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพเท่านั้น ยังสร้างสรรค์และพัฒนาการคิดระดับสูงได้อีกด้วย

9. เป็นผู้ออมรับการเปลี่ยนแปลง เต็มใจที่จะทำสิ่งใหม่ๆ แสดงความรับผิดชอบ รับรู้และเข้าใจได้ว่าค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดมาดั้งเดิมเป็นของมีค่า แต่ค่านิยมในการเปลี่ยนแปลงก็สร้างคุณค่าในชีวิตเช่นกัน

10. เป็นผู้สนใจในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และหาโอกาสพัฒนาฝีมืออาชีพอย่างแท้จริง ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในห้องเรียน โรงเรียน และชุมชน และเป็นผู้นำความคิดทางการศึกษาสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียน และสังคม

11. เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องได้ของนักเรียน เพื่อนร่วมอาชีพ ผู้ปกครอง และชุมชน

นอกจากนี้ Kouzes และ Posner(2002, p. 295) มีทัศนะว่าคนที่มีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นคนที่มีความมั่นคงในจิตใจจะมองเห็นเส้นทางที่ก้าวหน้า และสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าความมั่นใจในตนเองจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ยิ่งถ้าบุคคลเหล่านั้นมีความสามารถในการคิดก็จะทำให้สามารถตัดสินใจได้ดียิ่งขึ้นและสิ่งที่จะบันดาลให้คนเรามีความมั่นใจในตนเองก็คือสมรรถนะของตนเอง (Competency) หากผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง ก็ต้องมีประสบการณ์ที่ตรงกับบทบาทหน้าที่ ประสบการณ์นับเป็นมิติหนึ่งของสมรรถนะ เพราะประสบการณ์เกี่ยวโยงกับการปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมของโรงเรียน และทำให้เกิดการสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการมีประสบการณ์ ยิ่งมีประสบการณ์มากเท่าใด ก็จะส่งผลให้ประสบความสำเร็จมากเท่านั้น ในการเพิ่มพูนสมรรถนะจึงต้องพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านซึ่ง Kouzes & Posner (2002, p. 31) เสนอไว้ ดังนี้

1. สร้างแรงบันดาลใจกับตนเอง (Inspiring) มีความสนใจแสวงหาความรู้ เต็มไปด้วยพลัง และมีความรู้สึกทางบวก

2. เป็นแบบอย่าง (Modeling) ด้วยการแสดงให้เห็นความสามารถ ประเมินความสามารถของตนเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สามารถปฏิบัติในสิ่งที่คาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติได้

3. มีความท้าทาย (Challenge) ด้วยการแสวงหานวัตกรรมและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ

4. ช่วยทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ (Enabling) ด้วยการสร้างการร่วมแรงร่วมใจ การไว้วางใจ ให้การยอมรับ สร้างความผูกพัน ให้รางวัลเมื่อมีผลการปฏิบัติงาน

5. สนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เพื่อช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ทำงานได้พัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากวิเคราะห์ลงไปถึงประเด็นการพัฒนาครูผู้สอนจากผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนกรุงเทพมหานคร(จิรนนท์ นุ่นชูคัน และคณะ, 2559,น. 93) พบว่าครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ดังนี้

1. ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้แบบโครงการเพื่อฝึกทักษะการคิด เป็นลำดับที่ 2 การจัดการ

เรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ และการประเมินผลการเรียนรู้ทั้งผลงานและกระบวนการ เป็นลำดับที่ 3 ประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบค้นพบเพื่อฝึกทักษะการเผชิญสถานการณ์และแก้ปัญหา เป็นลำดับที่ 5

2. ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านพฤติกรรมในการจัดการเรียนรู้เรื่องจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัยเพื่อค้นหาความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นลำดับที่ 1 การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการเพื่อบูรณาการสาระความรู้ด้านต่างๆ เป็นลำดับที่ 2 การประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เป็นลำดับที่ 3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้โมเดลซิปปาเพื่อให้นักเรียนสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นลำดับที่ 4 และการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือเพื่อฝึกทักษะการจัดการ เป็นลำดับที่ 5

จะเห็นได้ว่า แนวคิดที่กล่าวมา ส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าขึ้น ต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นผู้ที่รอบรู้มีข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รู้จักวินิจฉัยตนเองเองตามความเป็นจริงก่อนเพื่อทราบจุดอ่อนจุดแข็งของตนเอง พร้อมยอมรับเพื่อปรับเปลี่ยนตนเองให้เห็นคุณค่าในตนเอง พยายามสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเอง แสวงหาความรู้และสะสมประสบการณ์การทำงานอย่างมืออาชีพ เพื่อสร้างพลังในตนเองให้สามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

แนวทางการประเมินผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

OECD (2009, p. 5) ได้เสนอกรอบการประเมินผู้ประกอบวิชาชีพครูทั้งระบบโดยมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียร่วมรับผิดชอบในการประเมิน ซึ่งประเมินทั้งในระดับโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษา และชุมชน ซึ่งในที่นี้จะกล่าวถึงกรอบการประเมินผู้ประกอบวิชาชีพครูพอสังเขปดังนี้ (ดูภาพที่ 1)

กรอบการประเมินครูทั้งระบบนี้ตั้งอยู่บนฐานคิดที่ว่าครูเป็นทรัพยากรสำคัญที่สุดในโรงเรียนที่จะช่วยยกระดับคุณภาพมาตรฐานของโรงเรียนได้ การพัฒนาโรงเรียนให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างเสมอภาคและเกิดประสิทธิผลต้องพัฒนาครูให้มีความรู้และทักษะในระดับสูงและมีขวัญกำลังใจเพื่อจะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและถ่ายระดับคุณภาพการสอนของครูได้ก็ย่อมจะส่งผลถึงการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย เมื่อมองย้อนกลับจะเห็นได้ว่า การกำกับติดตามและประเมินการสอนของครูเป็นหัวใจของการปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครูให้ต่อเนื่อง เพราะทำให้รู้ว่าครูมีจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาอะไรบ้าง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการประเมินครูจึงต้องหาแนวทางประเมินครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นการยกมาตรฐานการศึกษา และการประเมินครูที่มีความหมายจะต้องเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพการสอน ประเมินจุดแข็งและจุดอ่อน และให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อหาทางชี้แนะ สนับสนุนและพัฒนาวิชาชีพ รวมทั้งการให้ขวัญกำลังใจตลอดจนชื่นชมกับการทำงานของครู

กรอบการประเมินดังกล่าวสรุปให้เห็นมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการประเมินครูและแสดงถึงของมิติเหล่านั้น วัตถุประสงค์สำคัญของการประเมินก็คือ ต้องมั่นใจว่าการประเมินครูจะช่วยให้ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนพัฒนาขึ้นเนื่องจากครูได้มีการเปลี่ยนแปลงการสอนให้มีประสิทธิภาพขึ้น ดังนั้น กรอบความคิดของการประเมินจึงประกอบด้วยมิติต่าง ๆ 6 มิติที่สัมพันธ์กัน ดังนี้

มิติที่ 1 หน่วยที่ถูกประเมิน (Unit Assessed: *Who*) ในที่นี้ครูเป็นเป้าหมายของการประเมินแต่ต้องอาศัยการประเมินส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เช่น การประเมินนักเรียน การประเมินโรงเรียน และการประเมินระบบการศึกษา

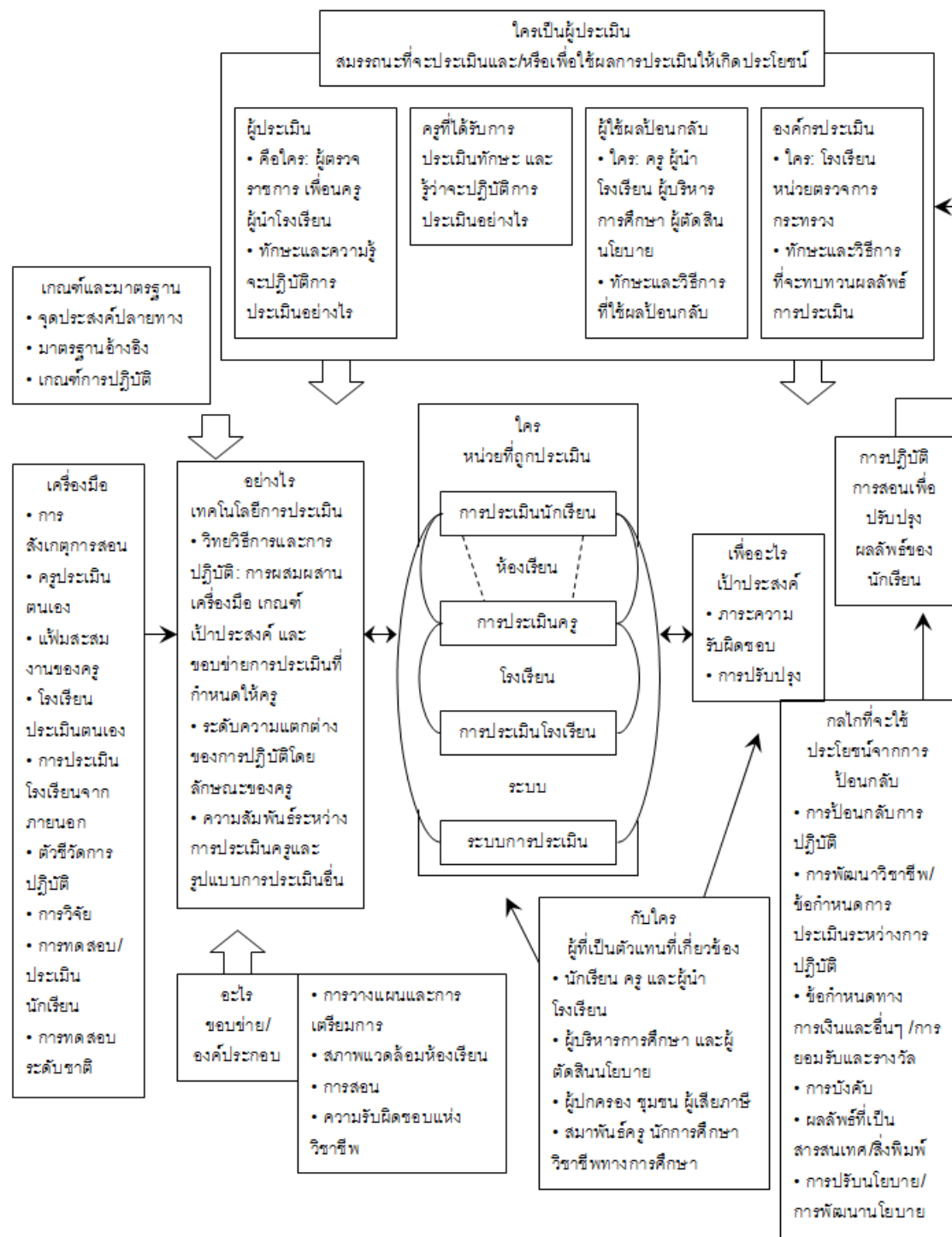
มิติที่ 2 หน่วยผู้ประเมินและใช้ผลการประเมิน (Capabilities to assess and to use feedback: *By Whom?*) มิติดังกล่าวเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยทั้งผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน ผู้ใช้ผลการประเมิน และผู้รับผิดชอบการประเมิน ดังนั้น จึงมีประเด็นที่เกี่ยวข้องต้องพิจารณาหลากหลาย เช่น การเลือกผู้ประเมินและการพัฒนาความรู้และทักษะในการประเมินครู การเตรียมครูผู้ที่จะรับการประเมิน การพัฒนาความสามารถของผู้ที่จะใช้ผลการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการสอนของครูที่ถูกประเมิน และการออกแบบของผู้รับผิดชอบการประเมินที่จะตรวจสอบผลการประเมินเพื่อให้นำเชื่อถือและนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนานโยบาย

มิติที่ 3 คุณลักษณะที่มุ่งประเมิน (Aspects assessed: *What?*) กระบวนการประเมินครูเน้นที่กิจกรรมการเรียนการสอนของครู เช่น การเตรียมแผนการสอน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดการเรียนการสอน รวมถึงความรับผิดชอบอื่น ๆ เช่น การช่วยพัฒนาโรงเรียน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ เป็นต้น

มิติที่ 4 เทคโนโลยีการประเมิน (Evaluation 'technology': *How?*) มิติดังกล่าวเกี่ยวกับวิธีการประเมินครูซึ่งใช้เครื่องมือหลากหลาย มีเกณฑ์และมาตรฐาน มีการกำหนดขอบเขตการประเมิน ความรู้และทักษะที่จะใช้ในการประเมินตามตัวแบบ ตัวอย่างเช่น เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินครอบคลุมทั้งการประเมินตนเอง การสังเกตการสอน การประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน การเน้นการสอน การประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพทางการสอน การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มิติดังกล่าวเป็นระเบียบวิธีการประเมินที่เชื่อมโยงกับมิติอื่นๆ เพื่อให้เห็นกระบวนการประเมินครูในภาพรวม

มิติที่ 5 จุดประสงค์การประเมิน (Purposes: *For what?*) จุดประสงค์ของการประเมินก็เพื่อให้แน่ใจว่าผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการสอนของครูและเพื่อเป็นการประกันคุณภาพ ตัวอย่างกลไกที่แสดงให้เห็นว่ามีการใช้ผลการประเมิน เช่น มีข้อมูลย้อนกลับ มีแผนการพัฒนาวิชาชีพ และมีการให้รางวัลหรือการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในรูปแบบอื่น ๆ

มิติที่ 6 ผู้ที่รับผิดชอบการประเมิน (Agents involved: *With whom?*) มิติดังกล่าวเกี่ยวกับการนำขั้นตอนการประเมินสู่การปฏิบัติ ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้ปกครอง นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรครู ผู้บริหารการศึกษา และผู้กำหนดนโยบาย



ภาพที่ 1 กรอบการประเมินผู้ประกอบวิชาชีพครู

ที่มา: OECD. (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of country practices*. In the OECD Review on Evaluation and Assessment Frameworks of improving School Outcomes.

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า การดำเนินการประเมินครูไม่สามารถดำเนินการตามลำพังได้ การออกแบบการประเมินครูต้องเกี่ยวข้องกับหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยด้านสังคม ระบบโรงเรียน และปัจจัยต่าง ๆ ในระดับโรงเรียน โดยปัจจัยที่กล่าวมานี้ต้องนำมาใช้ในการออกแบบวิธีการประเมินครู เพราะบางปัจจัยช่วยให้เห็นความจำเป็นที่ต้องกำหนดนโยบายนี้ บางปัจจัยอาจเป็นอุปสรรคต่อนโยบาย บางปัจจัยช่วยกระตุ้นการดำเนินการ ดังนั้น ถ้าผู้รับผิดชอบการประเมินไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว ก็อาจทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการจัดทำแนวทางการประเมินครูให้มีประสิทธิภาพ

แนวทางการส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ

ในการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ มีองค์ประกอบหลายประการที่ควรหยิบยกมาพิจารณา นับตั้งแต่เหตุผลในการเลือกอาชีพครู เป้าหมายที่ตั้งไว้และวิธีการที่จะไปถึงเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายนับได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพประสบความสำเร็จได้ เป้าหมายในงานอาชีพอาจจะเป็นทั้งในระยะยาว ระยะกลาง และระยะสั้น ถ้าหากปราศจากเป้าหมาย วิชาชีพก็จะไร้จุดหมายปลายทาง ขาดแนวทางสำหรับการปฏิบัติ และไม่มีเหตุผลที่ดีในการประกอบวิชาชีพ (Johnson. 1991, p. 22) การที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายได้ จำเป็นจะต้องมีความรู้ทั้งด้านวิชาชีพทางการศึกษากับธรรมชาติขององค์กร เพื่อประกอบเป็นแนวปฏิบัติการทำงาน

การส่งเสริมพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครู หน่วยส่งเสริมต้องตระหนักถึงความต้องการจำเป็นที่แท้จริงของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งส่วนใหญ่จะครอบคลุมใน 9 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการอบรมวิชาเฉพาะสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู
2. ความต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
3. ความต้องการได้รับการยอมรับในสถานะภาพและความเป็นมืออาชีพ
4. ความต้องการที่จะสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง
5. ความต้องการเป็นผู้รอบรู้ในสาระวิชา
6. ความต้องการพัฒนาทักษะใหม่ๆ
7. ความต้องการที่จะธำรงรักษาความมีคุณธรรมจริยธรรม
8. ความต้องการมีบทบาทที่ชัดเจน
9. ความต้องการการศึกษาในระหว่างประจำการ

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาวงจรงานอาชีพ (The Career Cycle) ที่เสนอโดย Johnson (1991, p. 5) พบว่า ความสำเร็จของงานอาชีพมิได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพ มีทักษะทางวิชาการ (Technical Skills) หรือเมื่อเป็นบุคคลที่เชื่อถือไว้วางใจได้และรับผิดชอบ ความสำเร็จในงานอาชีพขึ้นอยู่กับการณ์บุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและดำรงอยู่ในงานอาชีพ ดังวงจรงานอาชีพในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 วงจรรงานอาชีพ

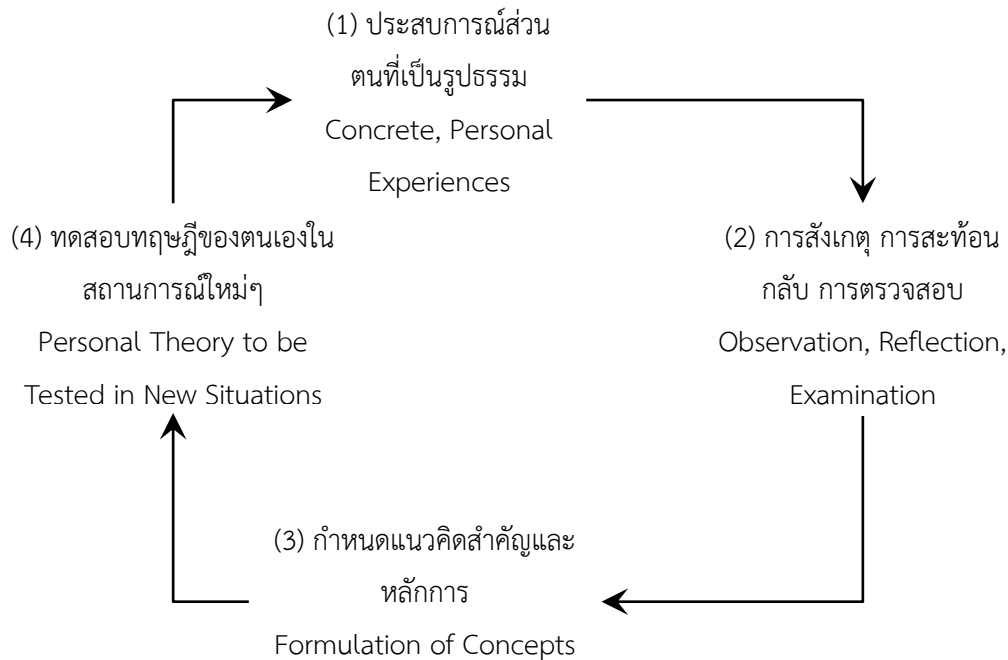
ที่มา Johnson, D. W. (1991). *Human relations and your career*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall. p. 5.

ซึ่ง Johnson (1991, p. 12) ได้เสนอว่าการส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้ประกอบการวิชาชีพให้สามารถดำเนินอยู่อย่างมีความสุข ในวงจรรงานอาชีพควรมีทักษะและสมรรถนะระหว่างบุคคลประกอบด้วย 9 รายการ ดังนี้

1. ความรู้สึกระหนักในตนเอง (Self-awareness)
2. การร่วมมือร่วมใจ (Cooperating)
3. การนำ (Leading)
4. การสื่อความ (Communicating)
5. การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาต่างๆ (Making Decision and Solving Problems)
6. การปฏิบัติภายใต้ภาวะกดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Performing Under Stress Effectively)
7. การสร้างความสัมพันธ์อันดีงาม (Building Good Relationships)
8. การบริหารจัดการความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ (Managing Conflicts Constructively)
9. การสร้างอัตลักษณ์ที่มั่นคง (Building a Stable Identity)

นอกจากนี้ Johnson (1993, p. XII) ยังได้เสนอการพัฒนาทักษะระหว่างบุคคลด้วยการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงด้วยการมีประสบการณ์ไปพร้อมกับการอ่านเพื่อแสวงหาความรู้ รู้จักสังเกตเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบข้อสงสัยจัดทำแนวคิดสำคัญ (Concepts) ในสิ่งที่เรียนรู้ใหม่เพื่อพร้อมจะทำการทดสอบในสถานการณ์

ใหม่ที่กำลังเผชิญJohnsonเรียกการพัฒนาตนเองในลักษณะนี้ว่า เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 วงจรการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycle)

ที่มา Johnson, D. W. (1993). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self-actualization*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon. p. XII.

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

การพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น เป็นกระบวนการดำเนินงานที่เป็นระบบนับตั้งแต่การวางแผน การนำไปปฏิบัติตามแผน การกำกับติดตามและการประเมินผล ด้วยเหตุนี้จึงมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในทุกขั้นตอน ซึ่งปัจจัยที่จะกล่าวต่อไปนี้ได้แนวคิดมาจากการทบทวนงานวิจัยในระดับนานาชาติเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครูของ UNESCO ซึ่งผู้ที่สังเคราะห์วรรณกรรมในเรื่องนี้ คือ Villegas – Reimers (2003, p. 119 - 143) ได้แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย นับตั้งแต่ตัวของผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ชุมชน หน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอิสระ และสถาบันการผลิตครูในระดับอุดมศึกษา ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูจะช่วยให้ผู้กำหนดนโยบายในหน่วยงานกลาง ผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษาดังกล่าว ได้เข้าใจถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ ในการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยต่างๆ ดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

1) วัฒนธรรมการสนับสนุน

การพัฒนาวิชาชีพครูจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยการเสริมสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือร่วมใจในสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพระหว่างครู ผู้บริหาร และบุคลากรอื่นๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษาและการสร้าง

วัฒนธรรมการสนับสนุนซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมีแนวทางดำเนินการอย่างน้อยใน 6 ลักษณะ ดังนี้ (Lieberman, 1994 และ Bush, 1999 อ้างถึงใน Villegas – Reimers, 2003, p. 119-120)

1. พัฒนาค่านิยมขององค์กรในเรื่องการทำงานเป็นหมู่คณะ การเปิดเผย และความไว้วางใจ
2. เปิดโอกาสและให้มีช่วงเวลาคุณภาพเพื่อสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
3. ให้ครูได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจองค์การของตัวเองอย่างแท้จริง
4. ทบทวนบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำและปรับให้ครอบคลุมถึงบทบาทของครู
5. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทั้งในและนอกสถานศึกษาและความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

อย่างเป็นหนึ่งเดียว

6. เตรียมครูให้เป็นผู้ดำเนินวิชาชีพของตนเองอย่างแท้จริงซึ่งหมายถึงให้ครูได้ออกแบบการพัฒนาตนเอง นำสู่การปฏิบัติและประเมินความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองได้ ซึ่งผู้บริหารต้องใช้เวลาและให้โอกาสครู

จากรายงานของ UNESCO ฉบับนี้ แสดงให้เห็นว่า หลายประเทศที่เห็นความสำคัญและสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในองค์กร และพบว่าบุคลากรเปลี่ยนแปลงความเชื่อ เจตคติ และการปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ร่วมขององค์กร โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพของครูในสถานศึกษา อาทิ การเข้าถึงได้ง่าย (visibility) การเป็นต้นแบบ (modeling) การสนับสนุน (support) การตั้งความคาดหวังสูง (high expectations) และความกล้าหาญในการตัดสินใจ (decisiveness and courage) ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมสนับสนุนบรรยากาศการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูและบุคลากรอื่น รวมทั้งสร้างโอกาสและจังหวะเวลาในการเรียนรู้ให้ครูอย่างต่อเนื่อง อันจะส่งผลให้ครูได้มีแนวทาง การพัฒนาวิชาชีพของตนเองได้หลากหลายวิธี

2) บริบท

บริบทเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูต้องให้ความสนใจ เพราะบริบทที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการดำเนินการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์การที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพในทุกระดับควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพที่หลากหลายอย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงไม่ควรมึวิธีการพัฒนาวิชาชีพที่ดีที่สุดเพียงรูปแบบเดียวงานวิจัยที่ผ่านมาได้แสดงให้เห็นว่าบริบทด้านเศรษฐกิจและสังคมของสถานศึกษามีผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองของครูมากกว่าการส่งเสริมสนับสนุนของผู้บริหารหรือการจัดสรรทรัพยากรให้กับสถานศึกษา นอกจากนี้ เมื่อนำรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบความสำเร็จในบริบทหนึ่งไปใช้กับอีกบริบทหนึ่งซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งด้านประวัติความเป็นมา สภาพเศรษฐกิจและสังคม การเมืองการปกครอง และวัฒนธรรม ดังเช่น ประเทศบราซิลและกลุ่มประเทศอาฟริกาที่ได้ใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศแถบยุโรป สหรัฐอเมริกาและออสเตรเลียก็ไม่ประสบความสำเร็จตามประเทศต้นแบบด้วยเหตุนี้ Villegas-Reimers (2003, p. 122) ได้มีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจคือต้องให้ผู้ที่ต้องการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเป็นผู้ออกแบบการพัฒนาของตนเองมากกว่าออกแบบโดยผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกไม่ว่าจะมาจากนานาชาติหรือในประเทศ แต่ทั้งนี้ต้องกระตุ้นให้ผู้ที่พัฒนาตนเองเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องพัฒนาวิชาชีพของตนให้ก้าวหน้าเพื่อส่งผลการปฏิรูปทั้งระบบ

3) ระดับการพัฒนาของสถานศึกษา

สถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีระดับการพัฒนาที่แตกต่างกัน สถานศึกษาจึงย่อมต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกัน จากการสังเคราะห์รายงานการศึกษาของ UNESCO พบว่า ระดับการพัฒนาของสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 เป็นระดับของสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ยังไม่มีทักษะและประสบการณ์ทางการสอนที่เพียงพอ และมีวุฒิค่อนข้างต่ำหรือสอนไม่ตรงกับวุฒิ วิชาเอกหรือวิชาโทของตน เมื่อเป็นเช่นนี้ การจัดโปรแกรมการพัฒนาทางวิชาชีพของครูจึงควรมุ่งเน้นให้มีความพร้อมในเนื้อหาและเทคนิคการสอนรวมทั้งศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนจะต้องมีกระบวนการนิเทศการเรียนการสอนอย่างเข้มแข็ง

ระดับที่ 2 เป็นระดับของสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมหรือการพัฒนาแต่แนวทางการพัฒนายังไม่หลากหลาย ดังนั้นครูจึงอาศัยแนวการสอนจากเอกสาร ตำรา หลักสูตร หรือหนังสือจากสำนักพิมพ์ต่างๆ ดังนั้นในการพัฒนาวิชาชีพของครูให้เหมาะสมกับสถานศึกษาระดับนี้ควรมุ่งเน้นให้การสนับสนุนครูให้มีแนวทางการศึกษา เอกสาร ตำรา รวมทั้งต้นแบบเทคนิคการสอนใหม่ๆ อย่างหลากหลายและผู้บริหารต้องพยายามส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเนื้อหาวิชาจนเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องโดยจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาของตน นอกจากนี้ ทั้งผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ก็ต้องพัฒนาวิชาชีพในบทบาทของตนอย่างเหมาะสมด้วยเพื่อเป็นที่พึ่งของครูเชิงวิชาการ

ระดับที่ 3-4 เป็นสถานศึกษาที่ครูส่วนใหญ่ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนเป็นกิจวัตรตามแผนการสอนที่สถานศึกษากำหนดไว้ให้ และต่อมาเมื่อครูพัฒนาตนเองจนมีประสบการณ์อย่างเพียงพอก็สามารถพัฒนาตนเองมีความคิดริเริ่มมีความเป็นอิสระในการจัดทำแผนการสอนของตนได้ ในสถานศึกษาที่มีครูลักษณะที่พัฒนาได้เช่นนี้ ต้องช่วยพัฒนาครูให้ได้รับประสบการณ์อย่างกว้างขวางและให้โอกาสครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการสอนและได้ฝึกปฏิบัติการสอนอย่างหลากหลายวิธี

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าการจัดกิจกรรมและประสบการณ์ใดๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูที่เหมาะสมในสถานศึกษาระดับหนึ่งอาจไม่เหมาะสมกับสถานศึกษาที่มีระดับการพัฒนาแตกต่างกัน ดังนั้นปัจจัยระดับการพัฒนาของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณาในการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาของครูอีกประการหนึ่ง

นอกจากนี้กระบวนการพัฒนายังเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เช่นกระบวนการพัฒนาที่มักใช้ระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ก็มีข้อเสนอที่น่าสนใจเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการและระบบการนิเทศเพื่อช่วยให้โครงการประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง (มาเรียม นิลพันธุ์, 2557, น. 460) กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ที่เข้าร่วมโครงการควรเป็นผู้บริหารของโรงเรียนที่ครูผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติงานอยู่และเป็นศึกษานิเทศก์ที่มีการนิเทศอยู่เดิม โดยมีแนวทาง ระบบ วิธีการ ขั้นตอนการนิเทศในลักษณะเดียวกัน และผู้นิเทศควรพัฒนารูปแบบ แนวทาง กลยุทธ์ และวิธีการเป็นพี่เลี้ยง เพื่อส่งเสริมให้เกิดการวิจัยในชั้นเรียนให้เหมาะกับบริบทของแต่ละสถานศึกษา

4) เวลา

เวลาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งของการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยเฉพาะครูต้องการเวลาในขณะที่พัฒนาวิชาชีพระหว่างการสอนในชั้นเรียนและดูผลที่จะเกิดขึ้นจากความพยายามของตน และเวลาที่

เหมาะสมในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันของครูนั้น ควรใช้เวลาประมาณ 20% ของการทำงานต่อสัปดาห์ของครู (Morocco & Solomon, 1999 อ้างถึงใน Villegas-Reimers, 2003, p. 125) แต่ทว่าในยุคสมัยที่สังคมกำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ ครูจึงถูกคาดหวังมากที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการสอนยกระดับผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ด้วยเหตุนี้ ครูจึงไม่เวลาในการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะในประเทศที่กำลังปฏิรูปการศึกษา ครูแทบจะไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปพัฒนาวิชาชีพ ตรงกันข้ามกับประเทศที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพของครู เช่น ญี่ปุ่น เยอรมัน จีน ที่ให้เวลาครูอย่างเพียงพอเพื่อร่วมการพัฒนาวิชาชีพของตน โดยเฉพาะโรงเรียนในประเทศญี่ปุ่นจะให้เวลาแก่ครูแต่ละสัปดาห์ไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง เพื่อการทำงานของครูเป็นทีม รวมทั้งการวางแผนการสอน การเยี่ยมชั้นเรียน ไปดูงานโรงเรียนอื่น หรือร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองอื่นๆ นอกจากนี้บางประเทศที่พัฒนา ก็จะสนับสนุนครูในการทำวิจัย การเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกลุ่มสนใจต่าง ๆ การเยี่ยมบ้านนักเรียน เป็นต้น งานวิจัยจากประเทศสหรัฐอเมริกาแสดงให้เห็นว่า ครูที่ได้รับการสนับสนุนให้มีเวลามากพอเพื่อพัฒนาตนเองในการวางแผนการสอน การสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพก็จะยิ่งทำให้ครูมีประสิทธิภาพในการสอนมากขึ้นและผลที่ตามมาคือนักเรียนเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น (Darling-Hammond, 1999 อ้างถึงใน Villegas-Reimers, 2003, p. 126)

5) งบประมาณ

งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน แต่ทว่าในขณะนี้ประเทศต่างๆ ทั่วโลกกำลังเผชิญกับปัญหาด้านเศรษฐกิจกันอย่างกว้างขวาง อันส่งผลให้มีการตัดทอนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพของครู อย่างไรก็ตาม Villegas-Reimers ได้ชี้ให้เห็นว่า งบประมาณอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้ครูได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างมีคุณภาพได้ เพราะต้องอาศัยปัจจัยอื่นๆ ร่วมพิจารณาด้วย เช่น การอาศัยเครือข่ายร่วมพัฒนา หรือการหาแนวทางการพัฒนาที่หลากหลายที่ไม่ต้องลงทุนมาก ตัวอย่างเช่น โรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งในรัฐโคโลราโดสหรัฐอเมริกาเคยขาดแคลนเงินทุนในการพัฒนาวิชาชีพครู แต่เนื่องจากโรงเรียนในฐานะที่มีการบริหารจัดการแบบ SBM จึงได้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยคณะครูกลุ่มหนึ่งได้ร่วมมือกันจัดตั้งกองทุนพัฒนาวิชาชีพครูกันเอง และบริหารจัดการโดยสภาครูที่ประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นตัวแทนของครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชน โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่พิจารณาตัดสินว่าโครงการพัฒนาครูโครงการใดจะได้รับทุน เมื่อกองทุนสะสมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ครูจำนวนมากได้รับทุนไปพัฒนาตนเองและได้นำความรู้กลับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารและครูอื่นๆ ในโรงเรียน

นอกจากนี้แล้วอาจมีวิธีการพัฒนาครูในรูปแบบต่าง ๆ ที่อาศัยการทำความเข้าใจกับเครือข่ายการเรียนรู้จากหน่วยงานภายนอก หรือเป็นการดำเนินการที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมาก เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาที่มิวิจัยหรือจัดกลุ่มสนใจเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน หรือมีโปรแกรมให้ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่กันสักระยะหนึ่ง หรือให้สำนักพิมพ์ที่เสนอขายผลิตภัณฑ์ทางการศึกษาจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ครูในสถานศึกษา หรือแต่งตั้งให้ครูที่มีประสบการณ์การสอนเป็นครูพี่เลี้ยงหรือเป็นวิทยากรในการอบรมภายใน เป็นต้น

6) ขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพ

การพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างแท้จริงนั้นต้องใส่ใจกับประสิทธิภาพของขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพอย่างจริงจัง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าในแต่ละขั้นของการพัฒนานั้นครูมีคุณลักษณะและความต้องการแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากแนวคิดของHuberman (1989 อ้างถึงในVillegas-Reimers, 2003) ที่กล่าวถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ใน 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นระยะที่ครูเข้าสู่วิชาชีพ มีประสบการณ์การสอนประมาณ 1-3 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้มีความต้องการเรียนรู้และทำความเข้าใจกับวิชาชีพของตน

ขั้นที่ 2 เป็นระยะที่ครูเริ่มมีความมั่นคง มีประสบการณ์การสอนประมาณ 4-6 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้มีความมุ่งมั่นในการสอนและมีความรอบรู้ในศาสตร์การสอนมากขึ้น

ขั้นที่ 3 เป็นระยะที่ครูมีความคิดแตกต่าง มีประสบการณ์การสอนประมาณ 7-18 ปี ครูที่อยู่ในขั้นนี้บางกลุ่มใส่ใจกับการศึกษาค้นคว้าทดลองการสอนใหม่ ๆ ชอบเผชิญปัญหาความท้าทาย มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาวิชาชีพของตน แต่บางกลุ่มอาจมองว่าระยะนี้เป็นระยะที่สับสนกับตัวเองและต้องทบทวนตนเอง มีครูหลายคนที่ไม่ออกจากวิชาชีพในระยะนี้ เนื่องจากมีภาวะความเครียดในการทำงานสูงสุด

ขั้นที่ 4 เป็นระยะที่ครูมีความคิดแตกต่างในครั้งที่ 2 เมื่อครูมีประสบการณ์สอนประมาณ 19-20 ปี ครูบางคนในช่วงนี้จะมีการประเมินตนเอง ผ่อนคลาย และเริ่มตระหนักถึงการทำให้ตัวความเหินห่างกับนักเรียน ครูบางคนเริ่มมีความคิดเชิงวิเคราะห์วิพากษ์ถึงระบบการศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียน ผู้บริหาร เพื่อนครู รวมถึงอาชีพของตน

ขั้นที่ 5 เป็นระยะที่ครูปลดปล่อย ครูที่ทำการสอนมาประมาณ 31-50 ปี จะเริ่มไม่ใส่ใจการพัฒนาวิชาชีพของตนและมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อยๆ ครูบางคนในช่วงเวลานี้สะท้อนประสบการณ์ที่ผ่านมาและใช้ชีวิตอย่างสงบ แต่ทว่าครูบางคนช่วงนี้เป็นช่วงที่ผิดหวังในวิชาชีพ

นอกจากนี้ Dreyfus (1986 อ้างถึงใน Villegas-Reimers, 2003) กล่าวว่าในการพัฒนาวิชาชีพครู ครูจะต้องก้าวผ่านจากผู้ไม่มีประสบการณ์ไปสู่ผู้เชี่ยวชาญการสอน ดังนั้นขั้นตอนการพัฒนาวิชาชีพครูจึงควรสะท้อนความต้องการส่วนตนและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 เป็นระดับของผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ได้แก่ นักเรียนฝึกหัดครูและครูในปีแรก ระยะนี้ครูเริ่มรับรู้ว่าจะได้จากการปฏิบัติมีค่ามากกว่าการเรียนรู้จากคำบอกเล่า เนื่องจากครูที่จบมาใหม่ๆ เคยมีประสบการณ์การเรียนในระดับอุดมศึกษาที่เป็นฝ่ายรับและเรียนรู้ตามเอกสารตำราและตามทฤษฎี และการได้รับการปลูกฝังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบและวัฒนธรรมขององค์การ ดังนั้น การสอนของครูจึงถ่ายทอดสู่ผู้เรียนโดยยึดครูเป็นศูนย์กลางมากกว่าขั้นอื่นๆ

ขั้นที่ 2 เป็นระดับของความก้าวหน้าเบื้องต้น ซึ่งครูเริ่มมีประสบการณ์ประมาณ 2-3 ปี และมีการพัฒนาตนเองจากขั้นที่ 1 จนเห็นความเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมการสอนและคุณภาพของความเป็นครูชัดเจนขึ้น รู้จักเชื่อมโยงองค์ความรู้จากตำรากับประสบการณ์จริง อย่างไรก็ตาม ครูที่มีพัฒนาการในขั้นที่ 2 ยังคงจำนนต่ออำนาจสายบังคับบัญชา เป็นผู้ทำงานตามคำสั่ง และยังไม่กระตือรือร้นว่าต้องการมีความเป็นอิสระในวิชาชีพของตน จึงสะท้อนว่าการพัฒนาในขั้นนี้ครูยังไม่ได้รับผิดชอบเต็มที่ในงานของตน

ขั้นที่ 3 เป็นระดับของผู้มีประสบการณ์ ครูในระดับนี้ใช้เวลาในวิชาชีพของตน ประมาณ 3-4 ปี มีความก้าวหน้าต่อยอดจากขั้นที่ 2 มีประสบการณ์มากพอและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะสำคัญของครูในระยะนี้ คือ ครูสามารถตัดสินใจวางแผนการสอนที่เหมาะสมด้วยตนเองได้ และนำสู่การปฏิบัติได้จริง พร้อมกับสามารถสะท้อนจุดอ่อนจุดแข็งในการสอนของตนได้ จึงอาจกล่าวได้ว่าครูสามารถควบคุมสถานการณ์การเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ยังมีครูบางคนถึงแม้ว่าจะสอนมาได้ 3-4 ปี ก็ยังไม่พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าดังกล่าว

ขั้นที่ 4 เป็นระดับของผู้ชำนาญการ ซึ่งครูในระดับนี้ใช้เวลา 5 ปี โดยทั่วไปมีครูจำนวนน้อยมากที่จะก้าวสู่ระดับนี้ซึ่งเป็นขั้นที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้อย่างลึกซึ้งสามารถประยุกต์สู่การสอนได้อย่างเกิดประสิทธิผล และเริ่มมองเห็นความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ เป็นแบบองค์รวม

ขั้นที่ 5 เป็นระดับของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งครูในระดับนี้ใช้เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปี ครูผู้เชี่ยวชาญนอกจากจะมีประสบการณ์การสอนอย่างมากแล้วต้องแสดงให้เห็นว่า มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และมีการตัดสินใจที่อาศัยการหยั่งรู้อย่างลึกซึ้ง (intuition) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานและการแก้ปัญหา อาจกล่าวได้ว่าในขั้นนี้ การจัดการเรียนการสอนของครูเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างเห็นได้ชัด

7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอน

การนำเทคโนโลยีไปใช้ในการเรียนการสอนนับว่าเป็นความท้าทายอย่างมากของการพัฒนาวิชาชีพของครู เนื่องจากปัญหาที่หลายๆ ประเทศที่กำลังปฏิรูปการศึกษาได้เผชิญคือ การที่ครูยังไม่สามารถเข้าถึงการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นความท้าทายของประเทศเหล่านี้ที่จะต้องหากลยุทธ์เพื่อเตรียมเยาวชนของชาติและผู้นำให้สามารถยืนหยัดอยู่ในสังคมที่กำลังขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลจากUNESCOได้แสดงให้เห็นว่าสถาบันการผลิตครูยังล้าหลังในการเตรียมความรู้และทักษะทางเทคโนโลยีให้กับผู้ที่กำลังจะเป็นครูในอนาคต นอกจากนี้มีการรายงานว่า ทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างก็รู้สึกว่าคุณเองยังไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการจัดการเรียนการสอน เพราะไม่สามารถใช้ในระดับที่ซับซ้อนได้ นอกจากนี้ พบว่า ในบางโรงเรียนถึงแม้จะมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมต่างๆ พร้อม แต่การอบรมครูยังไม่มีความพร้อม ซึ่งสถานการณ์เช่นนี้แตกต่างจากสังคมอื่นที่คาดหวังให้มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาใช้ในชั้นเรียนอย่างจริงจัง โดยมีการกดดันให้ครูต้องแสวงหาความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะของตนเอง แต่ทั้งนี้สังคมและโรงเรียนต้องร่วมมือกันช่วยจัดหาอุปกรณ์อย่างพร้อมเพรียงและมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ อีกทั้งมีเครือข่ายการเรียนรู้มาให้บริการจัดโปรแกรมการอบรมเพื่อให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงเรียนร่วมมือกับมหาวิทยาลัยจัดอบรมครูต้นแบบด้านเทคโนโลยีให้มีความรู้และทักษะในระดับที่นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ไปประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนในชั้นเรียนได้ และครูต้นแบบก็จะต้องกลับไปเป็นครูที่เลี้ยงให้กับครูอื่นๆ ในโรงเรียน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยต้องร่วมมือกับติดตามผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อการสอนอย่างยั่งยืนจึงกล่าวได้ว่า การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีในระดับโรงเรียนจะเกิดผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของครูก่อน โดยดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน นับตั้งแต่คัดเลือกและแต่งตั้งครูผู้รับผิดชอบ แสวงหากลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างหลากหลายตั้งความคาดหวังถึงในระดับความเชี่ยวชาญ และเป็นตัวแบบของครูด้านการใช้เทคโนโลยี

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวิชาชีพครูจึงต้องให้ความสนใจกับปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างยิ่ง โดยหน่วยงาน สนับสนุน หรือสถานศึกษาควรที่จะ

1. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของครูด้านเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของตนเพื่อจะได้นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับเนื้อหาได้อย่างเหมาะสม
2. สร้างโอกาสการเรียนรู้ของครูในการใช้เทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ
3. สนับสนุนเครื่องมือที่จะช่วยให้ครูได้แสวงหาการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. จัดหาประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้ระยะยาว เพื่อว่าครูสามารถฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีในระหว่างการทำงานและมีทักษะการใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทขององค์กรด้านวิชาชีพครู

ในหลายประเทศที่ให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา และแคนาดา ได้มีการปรับเปลี่ยนบทบาทขององค์กรครูหรือสหภาพครู (Teacher Unions) ซึ่งนอกจากจะดูแลเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าชดเชยและสวัสดิการของครูแล้ว ยังมีบทบาทเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูเพื่อให้ผู้ประกอบการวิชาชีพครูมีบทบาทที่ตอบสนองกับนโยบายของรัฐได้ทันทั่วถึง ในขณะที่ภาครัฐยังไม่ได้เสนอแนวทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และแนวทางที่สหภาพครูได้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครูมี 3 แบบ ดังนี้

แบบที่ 1 เป็นแนวทางการพัฒนาครูแบบดั้งเดิมซึ่งทางสหภาพฯจะเป็นฝ่ายจัดหาทรัพยากรต่างๆ ในการประชุมระดับชาติ รวมทั้งจัดหาผู้เชี่ยวชาญในการกล่าวปาฐกถานำ รวมทั้ง จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่เป็นความสนใจของสมาชิก

แบบที่ 2 เป็นแบบที่มีความก้าวหน้ามากขึ้น โดยสหภาพฯจะมีกิจกรรมที่ครอบคลุมทั้งการพัฒนาและสนับสนุนส่งเสริมโครงการใหม่ๆ หรือนวัตกรรมต่างๆ เพื่อช่วยให้ครูก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการเมือง ประเด็นที่น่าสนใจ เช่น การให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โปรแกรมการเตรียมพร้อมสำหรับครูก่อนประจำการ โปรแกรมสำหรับครูที่เลี้ยงและการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นต้นนอกจากนี้ยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอีกชุด เพื่อคอยตรวจสอบบทบาทของสหภาพฯในการพัฒนาวิชาชีพครูและหาแนวทางพัฒนาบทบาทของสหภาพฯให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แบบที่ 3 เป็นการพัฒนาวิชาชีพครูที่อาศัยการมีส่วนร่วมในระดับองค์กร นับว่าเป็นแบบที่ก้าวหน้ามาก เพราะเน้นการพัฒนาครูเป็นรายบุคคลและพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของครู โดยครูที่ต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพจะติดต่อขอความช่วยเหลือสนับสนุนจากสหภาพฯ ในการนำนวัตกรรมที่ได้พัฒนาขึ้นในระดับองค์กรของตนไปทดลองใช้ในโรงเรียนอื่นๆ ในเขตพื้นที่ของตนว่าจะได้ผลหรือไม่อย่างไร ดังนั้น สหภาพฯจะมีบทบาทในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับครูเพื่อให้ครูได้แสดงภาวะผู้นำทางการอย่างเต็มศักยภาพ

จึงเห็นได้ว่า องค์กรครูเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งในการเสริมสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพครู องค์กรที่มีประสิทธิภาพจะมีแนวทางการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของครูและโรงเรียนในบริบทนั้นๆ เป็นสำคัญ

บทสรุป

ผู้ประกอบการวิชาชีพจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ยิ่งเป็นผู้ประกอบการวิชาชีพครูซึ่งมีหน้าที่และบทบาทสำคัญในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้เป็นผู้คนแห่งการเรียนรู้ ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติแห่งความเป็นพลเมืองดีของสังคม ยิ่งต้องมีการพัฒนาด้วยระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและต่อเนื่อง

ดังนั้นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลผู้ประกอบการวิชาชีพครู และผู้บังคับบัญชา จึงต้องให้ความสำคัญ กำหนดแนวทางและวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปตามความต้องการที่แท้จริง และอำนวยความสะดวกกับการพัฒนาคุณภาพครูอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จิรนนท์ นุ่นชูคัน และคณะ. (2559). “การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” Veridian E-Journal, Silpakorn University. ฉบับ

ภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) : 93.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2557). “การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบที่เลี้ยงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.” วารสารวิชาการ Veridian E-Journal.

ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน) : 460.

ภาษาต่างประเทศ

Jaffe, D. T. & Scott, C. D. (1988). *Take this job and love it*. New York: Simon & Schuster.

Johnson, D. W. (1991). *Human relations and your career*. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.

Johnson, D. W. (1993). *Reaching out: Interpersonal effectiveness and self-actualization*. 5th ed. Boston: Allyn and Bacon.

Kellough, R. D. (2000). *A resource guide for teaching: K-13*. 3rd ed. New Jersey: Prentice Hall.

Kouzes, J. M. & Posner, B. (2002). *The leadership challenge*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Moore, K. D. (2000). *Classroom teaching skills*. 5th ed. Boston: McGraw-Hill.

OECD. (2009). *Teacher evaluation: A conceptual framework and examples of country practices*.

In the OECD Review on Evaluation and Assessment Frameworks of improving School Outcomes. Retrieved December 5, 2013, from <http://www.oecd.org/pdf>.

Sullivan, S. & Glanz, J. (2005). *Supervision that improves teaching: Strategies and techniques*. 2nd ed. Thousand Oaks, California: Corwin Press.

Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. UNESCO: International Institute for Educational Planning. Retrieved December 5, 2013, from www.unesco.org/iiep.