

การพัฒนาวิชาชีพครู

Teacher Professional Development

นารีรัตน์ รักรวิจิตรกุล¹

Nareerat Rakwichitkul¹

บทคัดย่อ

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน บทความนี้มีความมุ่งหมายที่จะนำเสนอกรอบแนวคิดสำหรับการสอน ช่วงอาชีพครูกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู ที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ คุรุ และผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพสามารถนำไปประยุกต์ใช้

คำสำคัญ: การพัฒนาวิชาชีพครู กรอบแนวคิดสำหรับการสอน ช่วงอาชีพครูกับการพัฒนาวิชาชีพครู งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู

Abstract

Teacher professional development are the teachers' learning process throughout their career stages to ensure that teachers have knowledge, skills and needed competencies for teaching among rapid changes in social, economic and technology which have the impact on learning and teaching. This article deals with the topics of the framework for teaching, teacher career stages and teacher professional development. The research findings related to teacher professional development, teacher professional development activities, suggestions for planning the professional development. Those research findings can be applied and implemented by the school principals, educational supervisors and other professional developers.

Keywords: Teacher professional development, framework for teaching, teacher career stages and teacher professional development, researches related to teacher professional development, teacher professional development activities

¹ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University, E-mail: nareerat@msu.ac.th



บทนำ

การพัฒนาวิชาชีพครู เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้แน่ใจว่าครูมีการเรียนรู้ และพัฒนาปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพราะการสอนที่ดีไม่ได้เกิดขึ้นได้ด้วยความบังเอิญ และสถาบันผลิตครูไม่สามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ทุกแง่มุมที่กว้างขวางสำหรับบัณฑิตที่จะสำเร็จการศึกษาไปประกอบอาชีพครู เมื่อนักศึกษาครูสำเร็จการศึกษาตามมาตรฐานของการประกอบวิชาชีพครู และได้บรรจุเข้าทำงาน ครูบรรจุใหม่ใช้เวลาหนานับปีกว่าจะมีทักษะที่ต้องการในการทำตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้แต่ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนแล้วก็ต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงเนื้อหาวิชา วิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบใหม่ๆ ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีผลต่อวิธีการเรียนรู้และความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน หากครูไม่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพแล้ว จะทำให้นักเรียนจะขาดโอกาสการเรียนรู้ที่เต็มศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยความเบื่อหน่าย (Mizell, 2010) บทความนี้ขอเสนอความรู้เกี่ยวกับกรอบแนวคิดสำหรับการสอน ช่วงอาชีพครูกับการพัฒนาวิชาชีพครู ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู

กรอบแนวคิดสำหรับการสอน

Danielson (2007) ได้นำมาจากการผลการวิจัยมาสร้างองค์ความรู้ในการกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการสอน (Framework for Teaching) 4 ด้าน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการวางแผนและการเตรียมการสอน (Planning and Preparation) มีองค์ประกอบดังนี้

1.1 มีความรู้โครงสร้างหลักสูตร ลำดับความสัมพันธ์ของเนื้อหาและวิธีการ

1.2 มีความรู้เกี่ยวกับนักเรียน การพัฒนาการของเด็กและวัยรุ่น กระบวนการเรียนรู้ ความต้องการเฉพาะของนักเรียน ทักษะ ความรู้ความสามารถทางภาษาของนักเรียน ความสนใจ และพื้นฐานทางวัฒนธรรมของนักเรียน

1.3 สามารถกำหนดผลลัพธ์ของการสอนเหมาะสมกับผู้เรียนที่หลากหลาย มีความชัดเจน มีความสมดุล และมีความสอดคล้องตามลำดับของมาตรฐานหลักสูตร

1.4 มีความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรสำหรับการใช้ในชั้นเรียน สำหรับนักเรียน และสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง และสำหรับการสอนของครู

1.5 การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับทรัพยากรการเรียนรู้และเอกสารประกอบการสอน กลุ่มนักเรียนที่สอน และโครงสร้างหน่วยการเรียนรู้และเนื้อหา

1.6 การออกแบบการประเมินนักเรียนให้สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้เกณฑ์และมาตรฐาน การประเมินเป็นระยะๆ และการใช้ผลการประเมินสำหรับการวางแผนการสอนครั้งต่อไป

2. ด้านสภาพแวดล้อมในชั้นเรียน (The Classroom Environment) มีองค์ประกอบดังนี้

2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่แสดงถึงความเคารพ และความสัมพันธ์ที่ดี การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างของครูกับนักเรียน และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน

2.2 การสร้างวัฒนธรรมสำหรับการเรียนรู้อย่างให้ความสำคัญของเนื้อหาวิชา การกำหนดความคาดหวังสำหรับการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการสร้างให้นักเรียนเกิดความภูมิใจในการเรียนรู้



2.3 การจัดการชั้นเรียน การจัดการกลุ่ม การจัดการช่วงการเปลี่ยนจากกิจกรรมหนึ่งไปอีกรายกิจกรรมหนึ่ง การจัดการสื่อวัสดุ ใบงาน ภาระหน้าที่ที่ไม่ใช่การสอน และการนิเทศของอาสาสมัครและบุคลากรจากภายนอก

2.4 การบริหารจัดการพฤติกรรมนักเรียน การกำหนดความคาดหวังพฤติกรรมนักเรียน การติดตามพฤติกรรมนักเรียน และการตอบสนองต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

2.5 การจัดการกับพื้นที่และอาคารสถานที่ ความปลอดภัยและการใช้อาคารสถานที่ต่าง ๆ การจัดการโต๊ะและเก้าอี้ และอุปกรณ์และทรัพยากรอื่น ๆ

3. ด้านการสอน (Instruction) มีองค์ประกอบดังนี้

3.1 การแจ้งจุดประสงค์ การอธิบายเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม การใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนในการสื่อสารกับนักเรียน

3.2 การใช้คำถาม คุณภาพของการตั้งคำถาม เทคนิคการอธิบาย และการมีส่วนร่วมของนักเรียน

3.3 การกระตุ้นให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมและงานที่มอบหมาย การแบ่งกลุ่มนักเรียน เอกสารและสื่อประกอบการสอน โครงสร้างของเวลาที่ใช้ในการสอน และอัตราความเร็วในการสอน

3.4 การใช้ผลการประเมินเพื่อการสอน เกณฑ์การประเมิน การติดตามการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับกับนักเรียน และนักเรียนประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

3.5 การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการตอบสนอง การปรับบทเรียน การตอบสนองต่อนักเรียน การแสดงออกถึงความพยายามในการสอนอย่างไม่ลดละของครู

4. ด้านความรับผิดชอบในวิชาชีพ (Professional Responsibilities) มีองค์ประกอบดังนี้

4.1 การสะท้อนผลเกี่ยวกับการสอน และการนำผลการสะท้อนผลไปใช้ในการสอนครั้งต่อไป

4.2 การบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนในด้านพฤติกรรมการเรียนรู้ และพฤติกรรมอื่น ๆ

4.3 การสื่อสารเกี่ยวกับโครงการวิชาการ ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลให้ครอบครัวของนักเรียน ทราบ และการกระตุ้นให้ครอบครัวนักเรียนเข้าร่วมในโครงการวิชาการ

4.4 การเข้าร่วมชุมชนวิชาชีพด้วยการสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในโครงการของโรงเรียน การเข้าร่วมในวัฒนธรรมของการสืบค้นทางวิชาชีพ (Professional Inquiry) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ในการสอน

4.5 การพัฒนาก้าวหน้าในวิชาชีพครูด้วยแสวงหาความรู้และเพิ่มพูนทักษะการสอน การเต็มใจยอมรับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการสอนจากเพื่อนร่วมงาน และการให้บริการในวิชาชีพ

4.6 การแสดงออกถึงความเป็นมืออาชีพด้วยการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และความซื่อสัตย์ การให้บริการกับนักเรียน และการปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา

จากกรอบแนวคิดสำหรับการสอนของ Danielson นี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกาว่ามีความสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินครู และใช้เป็นกรอบแนวคิดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู กรอบแนวคิดนี้สามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาครูได้ทุกช่วงอาชีพครู เช่นสถาบันผลิตครูใช้ในการ



ออกแบบรายวิชา และการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู สำหรับครูบรรจุใหม่ใช้กรอบแนวคิดนี้ในการปฏิบัติงานประจำวัน ส่วนครูที่มีประสบการณ์สามารถใช้เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของตน และใช้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือนิเทศการสอนของเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพสามารถใช้กรอบแนวคิดนี้เป็นเนื้อหาในการแบ่งปันความรู้กับเพื่อนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า นอกจากนี้ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพสามารถใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการสนทนาวิชาชีพ ตลอดจนใช้ในการนิเทศการสอนของครู รวมทั้งเป็นเนื้อหาของโครงการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนการสอน

ช่วงอาชีพครูกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษา คิกษานิเทศก์ หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นต้องพิจารณาช่วงอาชีพครู (Teacher Career Stages) ทั้งนี้เนื่องจากแต่ละช่วงอาชีพครุนั้น ครูมีความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพที่แตกต่างกัน นักการศึกษาหลายท่านได้แบ่งช่วงของวงจรอาชีพครูไว้แตกต่างกัน เช่น Huberman (1989) ได้แบ่งช่วงอาชีพครูเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงครูใหม่ (Novice) ช่วงตอนกลางของอาชีพ (Mid-career) และช่วงตอนปลายของอาชีพ (Late-career) ส่วน Fessler (1985) ได้เรียกช่วงอาชีพครูว่าโมเดลวงจรพลวัตอาชีพครู โดยแบ่งเป็น 8 ช่วง ได้แก่ ช่วงฝึกหัดครู (Pre-service) ช่วงเข้าสู่ตำแหน่ง (Induction) ช่วงสร้างสมรรถนะ (Competency Building)

ช่วงกระตือรือร้นและเจริญก้าวหน้า (Enthusiatic and Growing) ช่วงคับข้องใจในอาชีพ (Career Frustration) ช่วงมีเสถียรภาพและชบเซา

(Stable and Stagnant) ช่วงลงระดับการทำงานอาชีพ (Career Wind-down) และช่วงออกจากอาชีพ (Career Exit) Steffy & Wolfe (2001) ได้พัฒนาโมเดลช่วงของอาชีพครูขึ้นบนพื้นฐานทฤษฎีการเปลี่ยนแปลง (Transformation Theory) ของ Jack Mezirow ที่ตระหนักว่าการเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพเกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการสะท้อนคิด (Reflection) เมื่อครูได้สะท้อนคิดการสอนของตนจะนำไปสู่การเริ่มต้นการสอนใหม่ (Renewal) ตามเทคนิค วิธีการหรือกลยุทธ์การสอนที่ครูคิดว่าดีกว่าเดิม โดยการสะท้อนคิดการสอนนี้ครูสามารถดำเนินการได้ทั้งก่อน ขณะ และหลังปฏิบัติการสอน โมเดลนี้แบ่งช่วงอาชีพครูเป็น 6 ช่วง ซึ่งแต่ละช่วงมีความต้องการพัฒนาวิชาชีพครูที่แตกต่างกันดังนี้

1. นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Novice Teacher) การพัฒนาวิชาชีพครูในช่วงนี้จะเป็นหน้าที่ของสถาบันผลิตครูร่วมกับโรงเรียนที่รับนักศึกษาฝึกประสบการณ์ โดยนักศึกษาฝึกประสบการณ์จะได้รับการนิเทศทุกขั้นตอนของการสอนจากอาจารย์นิเทศก์ของสถาบันผลิตครู และอาจารย์พี่เลี้ยงของโรงเรียน ในสหรัฐอเมริกาจะไม่อนุญาตให้ครูฝึกประสบการณ์ปฏิบัติการสอนตามลำพังได้โดยไม่มีครูพี่เลี้ยงอยู่ในชั้นเรียนด้วย เพราะถือว่านักศึกษาฝึกประสบการณ์นี้ยังไม่มีคุณสมบัติและใบประกอบวิชาชีพครู

2. ครูบรรจุใหม่ (Apprentice Teacher) คือครูที่เริ่มต้นวิชาชีพในช่วง 2 - 3 ปีแรกของการทำงาน ความต้องการของครูในช่วงนี้คือเรียนรู้การทำงานในห้องเรียน และการทำงานภายในโรงเรียนแต่ละวันให้มีประสิทธิภาพ ในบางรัฐของสหรัฐอเมริกา เขตการศึกษามีการแต่งตั้งครูพี่เลี้ยง (Mentor) ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนในอัตราส่วนครูพี่เลี้ยง 1 คน ต่อครูบรรจุใหม่ 12 คน โดยครูพี่เลี้ยงไม่ต้องมีชั่วโมงสอน มีหน้าที่คอย



ดูแลให้คำปรึกษา และร่วมอภิปรายกับครูบรรจุใหม่เกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ แผนการสอน สังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังจากการสังเกตการสอน การตั้งคำถามให้ครูบรรจุใหม่สะท้อนคิด การปฏิบัติการสอนของตน การให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงการสอนครั้งต่อไป โดยครูพี่เลี้ยงจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติงาน(Owen, 2005)

3. ครูวิชาชีพ (Professional Teacher) หลังจากผ่านช่วงปีแรก ๆ ของการบรรจุเป็นครูใหม่แล้ว ครูก็จะก้าวเข้าสู่การเป็นครูวิชาชีพ ครูมีความมั่นใจในความสามารถด้านการสอนของตน มีการแสวงหาวิธีการสอนใหม่ การใช้สื่อประกอบการสอน พัฒนาเทคนิคการสอนและกลยุทธ์การสอนที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตน การพัฒนาวิชาชีพของครูในช่วงนี้ใช้การเรียนรู้ในลักษณะชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) เพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ความสำเร็จในช่วงนี้จะนำไปสู่การเป็นการเป็นครูช่วงต่อไป

4. ครูเชี่ยวชาญ (Expert Teacher) ครูที่อยู่ในช่วงนี้เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการสอน มีรูปแบบการสอนที่เป็นเอกลักษณ์มากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์สอน โดยการเป็นพี่เลี้ยง (Mentor)

5. ครูที่มีชื่อเสียง (Distinguished Teacher) ครูที่มีพัฒนาการในช่วงนี้เป็นครูที่มีหลักฐานประจักษ์ชัดว่าได้รับการยอมรับนับถือความสามารถด้านการสอนจากนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ว่ามีการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศ และมักได้รับเชิญให้เข้าร่วมการประชุมปฏิบัติการ หรือเป็นผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง (Mentor) หรือครูสอนแนะ (Coach) ให้กับเพื่อนร่วมงาน หรือการให้เป็นหัวหน้าโครงการ

พัฒนาการเรียนการสอนของโรงเรียน หรือโครงการวิชาการ

6. ครูปลดเกษียณและออกจากอาชีพ (Emeritus Teacher)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการสอนที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด ต่อการช่วยให้นักเรียนเรียนรู้และประสบความสำเร็จในการเรียน Darling-Hammond (2012) ได้ให้นิยามของการสอนที่มีคุณภาพหมายถึงการสอนที่สามารถช่วยให้นักเรียนจำนวนมากเรียนรู้ได้ Vega (2015) ได้ทบทวนผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูพบว่ายังมีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มโอกาสของความสำเร็จในการพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพ และสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนที่ทรงพลัง แม้ว่าโรงเรียนแต่ละแห่งจะมีความแตกต่างและมีเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความเป็นสากลที่สามารถประยุกต์ใช้ได้กับโรงเรียนทุกแห่ง ปัจจัยดังกล่าวได้แก่

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครู

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยอันดับที่สองรองจากการสอนที่มีคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อการช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียน และภาวะผู้นำยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถด้านการสอนที่มีคุณภาพของครูด้วยกัน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้ที่อยู่ในตำแหน่งบังคับบัญชาอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนจะเป็นผู้ที่กำหนดวิสัยทัศน์ และให้การสนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากรเพื่อให้ครูได้เรียนรู้ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยได้ระบุคุณลักษณะของผู้ที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่



สามารถช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นได้ ประกอบด้วย

1.1 มีวิสัยทัศน์แห่งความสำเร็จด้านวิชาการสำหรับนักเรียนทุกคนโดยการกำหนดความคาดหวังที่สูงต่อพฤติกรรมและการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 มีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและร่วมมือกัน

1.3 ให้การสนับสนุนด้านเวลา ทรัพยากร และจัดฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ในวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง

1.4 ใช้ข้อมูลผลการเรียนของนักเรียนเพื่อติดตามและส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อการแสวงหาวิธีปฏิบัติการสอนใหม่ๆ ที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

1.5 ส่งเสริมภาวะผู้นำของครู ผู้ปกครอง และบุคคลอื่นในชุมชน

2. การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน

การพัฒนาวิชาชีพครูที่บูรณาการกับการทำงาน (Job-embedded Professional Development) คือการพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่อเนื่องและบูรณาการกับการสอนประจำวันของครู จากผลการวิจัยพบว่าครูที่ได้รับการพัฒนาวิชาชีพที่มีการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉลี่ยประมาณ 49 ชั่วโมง ในช่วงระหว่าง 6-12 เดือน ครูจะช่วยให้นักเรียนเลื่อนระดับผลสัมฤทธิ์ขึ้น 21 จุดเปอร์เซ็นต์ (Yoon, Duncan, Lee, Scarloss, & Shapley, 2007) และจากผลวิจัยพบว่าครูที่ได้รับการอบรมปฏิบัติการ 1 ครั้ง ใช้เวลานานถึง 14 ชั่วโมง หรือน้อยกว่าจะไม่มีผลกระทบบ้างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการเรียนรู้ของนักเรียน (Darling-Hammond, Wei, Andree, Richardson, & Orphanos, 2009)

จากผลการวิจัยเหล่านี้ สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องตระหนักคือโครงการพัฒนาวิชาชีพจะต้องบูรณาการกับการทำงานของครู และต้องจัดให้ครูได้รับองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการต่อไปนี้

2.1 การเรียนรู้อย่างร่วมมือ เมื่อครูได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้อย่างร่วมมือในกลุ่มที่มีการจัดหลักสูตรแบบบูรณาการระหว่างระดับชั้นและบูรณาการระหว่างเนื้อหาหลักสูตร เมื่อครูและโรงเรียนได้มีส่วนร่วมกันด้วยคุณภาพระดับสูงจะนำไปสู่การเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นอกจากนี้งานวิจัยของ Ronfeldt, Farmer, McQueen, & Grissom (2015) พบว่าครูจะอัตราการพัฒนาวิชาชีพสูงกว่าเมื่อทำงานในโรงเรียนที่มีการทำงานแบบร่วมมือที่มีคุณภาพ

2.2 การเชื่อมโยงระหว่างหลักสูตร การประเมิน และการตัดสินใจเกี่ยวกับการเรียนรู้ในวิชาชีพของการสอนเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการพัฒนาวิชาชีพครูของครูที่สอนเนื้อหาวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ที่จะต้องมีการพัฒนาครูทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และวิธีสอนด้วยเช่นกัน

2.3 การเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของครูในการประยุกต์ความรู้ใหม่ที่ได้เรียนรู้ในชั้นเรียน และการได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องว่าการปฏิบัติการสอนของครูนั้นมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียนตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาอย่างไรบ้าง

2.4 การอบรมครูเฉพาะเทคนิคการสอนใหม่ๆ เพียงอย่างเดียวจะไม่บรรลุผลตามที่ต้องการ จึงมีความจำเป็นต้องอบรมครูให้มีความรู้เนื้อหาวิชาเชิงลึก และเทคนิคการสอนเนื้อหาอื่นๆ ด้วย

2.5 การพัฒนาวิชาชีพที่พยายามกระตุ้นให้ครูเข้าร่วมการเรียนรู้ 30 -100 ชั่วโมง ตลอดระยะเวลา 6 เดือนถึง 1 ปี ซึ่งมีผลการวิจัยที่



สนับสนุนว่าสามารถส่งผลต่อการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนได้

3. ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ (Professional Learning Communities) คือกลุ่มครูที่มีพันธสัญญาที่จะรวมกลุ่มพบปะอย่างต่อเนื่องเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสนทนาสืบเสาะแสวงหาคำตอบต่อประเด็นต่างๆ เกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีจุดมุ่งหมาย อย่างวิพากษ์วิจารณ์ มีการสะท้อนผลแบบร่วมมือ กิจกรรมของชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพ เช่น การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน การวิจัยบทเรียน การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ การเป็นพี่เลี้ยง การโค้ชหรือการสอนแนะโดยเพื่อนร่วมงาน การศึกษาหรือประเมินผลงานนักเรียน เป็นต้น ชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพมีความสำคัญมากกว่าการรวมกลุ่มของครู แต่เป็นชุมชนที่ให้คุณค่ากับประสบการณ์ในชั้นเรียนของครูทุกคน และใช้ประสบการณ์เหล่านี้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติการสอนและการปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน Vescio, Ross, & Adams (2008) ได้สรุปผลงานวิจัยเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพที่มีผลต่อการพัฒนาการสอนของครูและทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นในวิชา การอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์วิทยาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ต่อเมื่อชุมชน

การเรียนรู้วิชาชีพนั้น ๆ ต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้ 1). ความร่วมมือ 2). เน้นที่การเรียนรู้ 3). การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู และ 4).ครูได้รับการเสริมพลังอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ของตน

กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู

สมาคมครูแห่งรัฐอัลเบอร์ตา (The Alberta Teachers' Association) ประเทศแคนาดา (2016) ได้รวบรวมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู

ที่หลากหลายซึ่งในบทความนี้ขอนำเสนอบางกิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนในประเทศไทยสามารถประยุกต์ใช้ในแผนพัฒนาวิชาชีพของครูทั้งรายบุคคลและรายกลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกิจกรรมที่ครูศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติการสอนของตน เมื่อพบปัญหาที่หาวิธีแก้ไขปรับปรุงโดยการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อคัดเลือกวิธีการ อาจจะทดลองการสอนเนื้อหา หรือความคิดรวบยอดด้วยวิธีการที่แตกต่างกันเพื่อพิจารณาว่าวิธีการใดมีประสิทธิภาพสูงสุดที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน การวิจัยปฏิบัติการเป็นกลยุทธ์การสะท้อนผลการสอนที่จำเป็นต้องรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่จะนำไปสู่การส่งเสริมการปฏิบัติสอน ซึ่งสามารถปฏิบัติได้ ทั้งรายบุคคลและกลุ่ม

2. การศึกษาหนังสือ (Book Study) กิจกรรมนี้จะได้ผลดีที่สุดเมื่อผู้เข้าร่วมมีทักษะและความสนใจที่เหมือนกัน แต่การมีมุมมองที่หลากหลายซึ่งจะช่วยให้การอภิปรายมีชีวิตชีวา สมาชิกในกลุ่มจะต้องมติเป็นเอกฉันท์ เรื่องตารางเวลาสำหรับการอ่านและการอภิปราย ซึ่งจะประกอบด้วยการประชุม 4-8 ครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้เวลา 60-90 นาที การคัดเลือกหนังสือในหัวข้อที่เป็นที่สนใจของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม หนังสือต้องกระตุ้นความคิดและมีเนื้อหาเชิงลึกเพื่อกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายถกเถียงก่อนการสรุปของการศึกษาหนังสือ ซึ่งการสรุปผลใช้เกณฑ์จากคำถามต่อไปนี้ 1) หนังสือได้กระตุ้นให้เกิดการคิด และการอภิปรายหรือไม่ 2) สมาชิกกลุ่มศึกษาหนังสือบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้หรือไม่ 3) ประสบการณ์ที่กลุ่มได้เรียนรู้จะนำไปปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนได้อย่างไร

3. การพัฒนาหลักสูตรแบบร่วมมือ (Collaborative Curriculum Development)



เป็นกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ครูทำงานร่วมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าเนื้อหาวิชาเชิงลึก และวางแผนร่วมกันเพื่อออกแบบเอกสารประกอบการสอน วิธีสอน แหล่งทรัพยากร และเครื่องมือการประเมิน

4. การจัดทำแผนผังหลักสูตร (Curriculum Mapping) เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการจัดระบบการสอน ครูจะวางโครงสร้างลำดับของเนื้อหาที่จะสอน และกำหนดขอบเขตของเรื่องที่จะสอนให้กับนักเรียนทุกคน แผนผังหลักสูตรนี้ยังใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้โรงเรียนและในเขตพื้นที่การศึกษา และเป็นกำหนดการสอนที่ครูจะต้องปฏิบัติตามการสอนเนื้อหาอะไร สอนเมื่อไร และจะสอดคล้องข้อมูลการประเมินด้านใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้

5. การวางแผนหลักสูตรบูรณาการ (Integrated Curriculum Planning) เป็นการจัดทำหลักสูตรบูรณาการโดยครูจัดระบบหลักสูตรที่มีเนื้อหาข้ามกลุ่มสาระเข้าสู่หน่วยการเรียนรู้ที่มีความหมาย และมีความเชื่อมโยงซึ่งจะช่วยให้นักเรียนเห็นความสัมพันธ์ของเนื้อหา ครูต้องวางแผนหลักสูตรบูรณาการ ดังนี้ 5.1) กำหนดหน่วยการเรียนรู้และจุดเน้นของหน่วยการเรียนรู้ 5.2) แสวงหาแหล่งข้อมูลนอกเหนือจากแบบเรียน 5.3) ความเชื่อมโยงระหว่างความคิดรวบยอด 5.4) กำหนดกรอบเนื้อหาของหน่วยการเรียนรู้ 5.5) กำหนดตารางเรียนที่ยืดหยุ่น และ 5.6) จัดกลุ่มนักเรียนให้มีความยืดหยุ่น

6. การวิจัยบทเรียน (Lesson Study) เป็นกิจกรรมครูรวมกลุ่มกัน 3-6 คน เพื่อช่วยกันตรวจสอบและปรับปรุงการสอนซึ่งกันและกันอย่างเป็นระบบ ในกระบวนการนี้ครูจะวางแผนคัดเลือกวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่นักเรียนไม่สามารถเรียนรู้ได้ และนำมาร่วมกันตั้งคำถามเพื่อการวิจัย

บทเรียน คำถามวิจัยนี้จะเป็นชี้แนะการทำงานของครู จากนั้นครูจะร่วมมือกันวางแผนรายละเอียดสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของแผนการสอนต่างๆ แผนในบทเรียน เมื่อครูหนึ่งคนปฏิบัติการสอนในชั้นเรียน สมาชิกกลุ่มที่เหลือจะสังเกตการสอน หลังจากสังเกตการสอนแล้วกลุ่มจะประชุมเพื่ออภิปรายสิ่งที่ตนได้สังเกต เพื่อแก้ไขแผนการสอน จากนั้นให้ครูอีกคนนำไปใช้สอนในชั้นเรียนห้องที่ 2 ขณะที่สมาชิกกลุ่มคนอื่นเข้าสังเกตการสอน กลุ่มจะพบกันอีกครั้งเพื่ออภิปรายผลข้อมูลจากการสังเกต และขั้นสุดท้ายครูจะเขียนรายงานสิ่งที่ตนได้เรียนรู้จากการวิจัยบทเรียน และการตอบคำถามวิจัยที่กำหนดไว้

7. พี่เลี้ยงและการเป็นพี่เลี้ยง (Mentors and Mentorship) คือกระบวนการที่จัดให้ครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนหรือมีประสบการณ์มากกว่าช่วยเหลือครูที่ด้อยประสบการณ์ด้านการสอน โดยการช่วยเหลือแนะนำด้านการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การเข้าสังเกตการสอนในชั้นเรียน การให้ข้อมูลย้อนกลับหลังการสังเกตการสอน การให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มทักษะการสอน การพัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ๆ และการแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการชั้นเรียน

8. การชี้แนะโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Coaching) คือกระบวนการที่ครูขอให้เพื่อนร่วมงานเข้าสังเกตการปฏิบัติสอนของตน และขอรับข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงการสอนของตน

9. การสะท้อนคิดด้วยตนเอง (Self-Reflection) การสะท้อนคิดด้วยตนเองเป็นทักษะที่สำคัญของการพัฒนาการปฏิบัติงานในวิชาชีพของตน ครูที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพส่วนมากจะใช้การสะท้อนคิด 3 ระดับ คือ การสะท้อนคิดขณะวางแผนการสอน สะท้อนคิดขณะปฏิบัติการสอน และสะท้อนคิดหลังการสอนเพื่อการปรับปรุงการสอน



การสะท้อนคิดด้วยตนเองแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน 1) การระบุปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสอน 2) การรวบรวมข้อมูลเพื่อหาประเด็นที่จะปรับปรุง 3) การสะท้อนคิดและวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเกี่ยวกับกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา 4) การประยุกต์ใช้กลยุทธ์เพื่อการปรับปรุงการสอน

10. กลุ่มร่วมศึกษา (Study Groups) เป็นการรวมกลุ่มของครูไม่เกิน 6 คน มีการพบปะอย่างสม่ำเสมอเพื่อศึกษาประเด็นหรือหัวข้อที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ขั้นตอนการดำเนินงานของกลุ่มร่วมศึกษา ได้แก่ การนิยามภารกิจของการพบกลุ่มร่วมศึกษาแต่ละครั้ง กำหนดตารางเวลาประชุมและสถานที่ประชุม การกำหนดบทบาทของสมาชิกกลุ่มในการประชุม การอภิปรายแลกเปลี่ยนเพื่อตัดสินใจกำหนดแผนปฏิบัติการสำหรับประเด็นที่ร่วมศึกษาและพิจารณาหาผู้นำที่เหมาะสม การอภิปรายเกณฑ์การประเมินความสำเร็จ

11. การประเมินผลงานของนักเรียน (Examining Student Work) ผลงานของนักเรียนจะช่วยให้ครูได้ข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับการสอนของตน ได้วิธีการเรียนรู้ และประยุกต์ใช้ทักษะใหม่ที่นักเรียนได้เรียนรู้ของนักเรียนที่มีผลการเรียนต่างระดับกัน ซึ่งจะช่วยให้ครูปรับปรุงการสอนที่จะช่วยนักเรียนทุกคนเรียนรู้ได้

12. การเขียนบันทึก (Journaling) เป็นเทคนิคหนึ่งสำหรับการบันทึกการสังเกตและการสะท้อนคิดเกี่ยวกับการสอน ความก้าวหน้าของนักเรียน การใช้นวัตกรรมการสอน หรือประเด็นอื่นๆ ที่ครูต้องการพัฒนา

13. การเยี่ยมชมชั้นเรียน (Classroom Visitation) เป็นการเรียนรู้จากเพื่อนครูที่มีวิธีสอนที่เป็นเลิศและได้รับการยอมรับ โดยครูเข้าเยี่ยมชมชั้นเรียนของเพื่อนครูด้วยกัน เพื่อสังเกตการใช้นวัตกรรมการสอน เพื่อการเรียนรู้การใช้นวัตกรรม

การสอนนั้น และนำมาปรับใช้ หรือสกัดเป็นวิธีการสอนของตนที่เป็นผลจากการสังเกต

14. การสนทนาอย่างมีจุดเน้น (Focus Conversations) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลสะท้อนคิดร่วมกันเกี่ยวกับประเด็นใดๆ ก็ได้ ผู้นำการสนทนาจะตั้งชุดของคำถามที่จะนำสู่การตอบสนองของกลุ่มตั้งแต่หัวข้อที่ผิวเผิน จนถึงการนำไปประยุกต์ใช้

15. การประชุมสัมมนา (Conference) เป็นการประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนการปฏิบัติการสอนที่เป็นเลิศระหว่างครูเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน การประชุมสัมมนาที่เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะเป็นการประชุมสัมมนาที่มีประสิทธิภาพ

16. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นวิธีการที่ครูศึกษาและใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจว่าจะสอนอะไร สอนอย่างไร และใช้ตัดสินว่านักเรียนได้เรียนรู้ในเรื่องที่สอน หรือไม่ได้แค่ข้อมูลจากแบบทดสอบมาตรฐาน แบบทดสอบที่ครูสร้างขึ้น หรืองานที่ครูมอบหมาย แฟ้มสะสมงานของนักเรียน การสังเกต และข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ

17. การแลกเปลี่ยนบุคลากร (Education Exchange) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของครู โดยที่โรงเรียนอาจมีสัญญาแลกเปลี่ยนครูทั้งระดับชาติ และนานาชาติ

18. การรับนักศึกษาครูฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Hosting a Student Teacher) เป็นรูปแบบหนึ่งของการนิเทศแบบพี่เลี้ยงร่วมกับมหาวิทยาลัย ทั้งครูพี่เลี้ยงในโรงเรียน และอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัยได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

19. การค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต (Internet Research) เปิดโอกาสให้เข้าถึงฐานข้อมูลจำนวนมากในหัวข้อที่ไม่มีขีดจำกัดโดย



บุคคลทั่วโลก

20. เครือข่าย (Networks) โดยการใช้เครือข่ายและกลยุทธ์การสื่อสาร ทั้งในโรงเรียนและระบบการศึกษาจะต้องเชื่อมโยงกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การเชื่อมต่อคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ช่วยเชื่อมโยงครูเข้าสู่ชุมชนอิเล็กทรอนิกส์ระบบเปิดสามารถเชื่อมโยงครูเข้ากับระบบเครือข่ายห้องสมุด ฐานข้อมูลและระบบสื่อสารอื่นๆ ที่มีอยู่แล้ว

21. การเข้าศึกษาต่อหลังสำเร็จการศึกษา (Post-Secondary Courses) ครูที่สนใจในการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่องสมัครเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษา สถาบันบางแห่งเสนอกลยุทธ์การเรียนออนไลน์ หรือจัดการศึกษานอกที่ตั้งของสถาบัน

22. แฟ้มสะสมงาน (Professional Portfolio) เป็นการรวบรวมหนังสือเกียรติบัตร ใบวุฒิบัตร หรือผลงาน ซึ่งเป็นเอกสารการปฏิบัติงานวิชาชีพของครู ครูบางคนใช้กระบวนการพัฒนาแฟ้มสะสมงานเพื่อสะท้อนผลและปรับปรุงการปฏิบัติงานวิชาชีพของตน

23. ทีมงานพัฒนาโรงเรียน (School Improvement Teams) เป็นการรวมกลุ่มของครูเพื่อจัดตั้งเป็นทีมงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่างๆ ซึ่งส่งผลให้ครูมีความจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตน และครูต้องมีความเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนหรือพฤติกรรมการทำงาน รวมทั้งการที่ครูต้องเสียสละเวลาเพื่อทำให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนตามแผนกลยุทธ์ที่ทีมงานได้กำหนดร่วมกัน

24. การประชุมครู (Teachers' Conventions) การประชุมครูทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติในวาระที่แตกต่างกัน เช่น การประชุมเพื่อร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อสรุปในประเด็น

ต่างๆ หรือการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งการประชุมและสัมมนาครูนี้สามารถสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจ และสร้างความรู้สึกร่วมในการริเริ่มทำงานด้วยวิธีการใหม่ๆ ได้ ดังนั้นโรงเรียนบางแห่งจะส่งครูร่วมประชุมสัมมนาเป็นกลุ่ม และนำสิ่งที่กลุ่มครูได้เรียนรู้กลับมาประชุมอภิปรายและเสนอวิธีการนำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการเรียนรู้ของนักเรียน และปฏิบัติการสอนในห้องเรียน

25. การประชุมทางไกล (Video Conferencing) เป็นการประชุมที่ช่วยให้ครูสามารถปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อมีข้อจำกัดด้านระยะทางที่ทำให้ครูไม่ได้เข้าร่วมประชุมได้ การประชุมทางไกลสามารถใช้ในการอำนวยความสะดวกกลุ่มร่วมศึกษา กลุ่มวิเคราะห์ผลงานนักเรียน การอบรมปฏิบัติการ และการนำเสนอ งาน

26. สถาบันภาคฤดูร้อน (Summer Institutes) เป็นการเสนอโอกาสให้ครูได้เข้าร่วมศึกษาด้านหลักสูตรและการสอนในช่วงระยะเวลาปิดภาคฤดูร้อนในสถาบันทางวิชาชีพ ซึ่งสถาบันส่วนใหญ่อาจจะจัดระยะเวลา 3 วัน หรือมากกว่า

ข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาวิชาชีพครู

1. การวางแผนพัฒนาวิชาชีพสำหรับครูนั้นจะต้องมีการกำหนดโครงสร้างของเวลาในการพัฒนาครูอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ใช่คิดเพียงว่าการเพิ่มเวลาสำหรับการเรียนรู้หรือการอบรมครูที่จะมีผลทำให้ครูสามารถปรับปรุงการสอนได้

2. โครงการพัฒนาวิชาชีพจะประสบความสำเร็จได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบโครงการจะต้องเป็นผู้เสียสละ ต้องเตรียมความพร้อมที่จะรับมือกับอุปสรรคต่างๆ ต้องออกแบบ



กิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามความต้องการของครูผู้รับการพัฒนา และมีความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อสนับสนุนความต้องการในการเรียนรู้ที่เฉพาะเจาะจงของโรงเรียน การเป็นหุ้นส่วนกับมหาวิทยาลัยและองค์กรวิชาชีพที่สามารถช่วยสนับสนุนโครงสร้างภายในสำหรับการพัฒนาวิชาชีพได้ (Borko, 2004)

3. พึงระลึกเสมอว่า การเรียนรู้เป็นการเดินทาง ไม่ใช่จุดหมายปลายทาง Webster-Wright (2009) ได้เสนอแนะให้มีการจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงโดยบูรณาการกับบริบทการทำงาน การเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงนี้จะนำไปสู่วงจรของการปฏิบัติงานซ้ำ ที่รวมถึงการออกแบบนวัตกรรมการสอน การทดสอบนวัตกรรม การแก้ปัญหาอุปสรรค และการปรับเพื่อการออกแบบใหม่ ซึ่งเป็นกรวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่สร้างสรรค์ การเรียนรู้วิชาชีพตามสภาพจริงโดย บูรณาการกับบริบทการทำงาน จำเป็นต้องได้รับการสะท้อนคิด (Reflection) และข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) จากผลการวิจัยวิธีการประเมินครูในโครงการประเมินประสิทธิภาพการสอนของครู พบว่าวิธีการประเมินการสอน 3 วิธีที่สามารถช่วยให้ครูได้รับข้อมูลย้อนกลับเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้แก่ 1) การสังเกตการสอนในชั้นเรียนโดยเพื่อนร่วมงานโดยใช้แบบวัดที่มีความเที่ยงตรงตามกรอบแนวคิดของการสอน 2) การประเมินนักเรียน 3) การประเมินความก้าวหน้าในการเรียนรู้

ของนักเรียนบนพื้นฐานของคะแนนจากข้อสอบมาตรฐานติดต่อกันหลายปี

5. การสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะเน้นการพัฒนาความสามารถของครูมากกว่าการพัฒนาที่ข้อจำกัดของครู แม้ว่าครูได้มีการพัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนค่อนข้างมาก แต่กว่าจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในคะแนนทดสอบมาตรฐานของนักเรียน หรือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นนั้นเป็นเรื่องที่ใช้เวลาหลายปี (Hill and others, 2005 ; Hanushek and Rirkin, 2012) ดังนั้นการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเอื้ออาทรที่เข้มแข็ง คือ แหล่งสนับสนุนหลักที่สำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู (Beltman and others, 2011)

บทสรุป

การพัฒนาวิชาชีพครูเป็นการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องของครู จึงต้องออกแบบกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพที่บูรณาการกับการทำงานเพื่อให้ครูได้ปรับปรุงการสอนที่จะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ความสำเร็จของทุกรูปแบบทุกกิจกรรมของการพัฒนาวิชาชีพครูจำเป็นที่ครูต้องมีพันธสัญญาต่อการเรียนรู้ที่กระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง การจัดสรรเวลา และได้รับการสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ จากผู้บริหารเพื่อที่ครูสามารถนำสิ่งที่ตนได้เรียนรู้สู่การปฏิบัติสอนในงานประจำ และได้รับข้อมูลย้อนกลับอย่างสม่ำเสมอจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร



เอกสารอ้างอิง

- Beltman, S., Mansfield, C.F., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review, 6*(3), 185-207.
- Borko, H. (2004). Professional development and teacher learning: Mapping the terrain. *Educational Researcher, 33*(8), 3-15.
- Danielson, Charlotte. (2007). *Enhancing professional practice: A framework for teaching*. 2nd Edition. Retrieved September 1, 2016. from <http://www.ascd.org/publications/books/106034/chapters/The-Framework-for-Teaching@-An-Overview.aspx>
- Darling-Hammond, L. (2012). *Creating a comprehensive system for evaluating and supporting effective teaching*. Stanford, CA: Stanford Center for Opportunity Policy in Education.
- Darling-Hammond, L., Wei, R.C., Andree, A., Richardson, N., & Orphanos, S. (2009). *Professional learning in the learning profession: A status report on teacher development in the United States and abroad*. Stanford, CA: National Staff Development Council and the School Redesign Network at Stanford University.
- Fessler, R. (1985). A model for teacher professional growth and development, in Burke, P. & Heideman, R. (Eds). *Career-Long Teacher Education*. Springfield, IL: Charles C Thomas.
- Hanushek, E.A., & Rivkin, S.G. (2012). The distribution of teacher quality and implications for policy. *Annual Review of Economics, 4*, 131-157.
- Hill, H.C., Rowan, B., & Ball, D.L. (2005). Effects of teachers' mathematical knowledge for teaching on student achievement. *American Educational Research Journal, 42*(2), 371-406.
- Huberman, M. A. (1989). The professional life cycle of teachers. *Teachers College Record, 91*(1), 31-57.
- Mizell, H. (2010). *Why professional development matters*. Retrieved September 15, 2016. from https://learningforward.org/docs/pdf/why_pd_matters_web.pdf
- Owen, S. (2005). *Career stages professional development and the national teacher quality agenda*. Retrieved October 20, 2016 from <http://www.aare.edu.au/publications-database.php/4822/career-stages-professional-development-and-the-national-teacher-quality-agenda>
- Ronfeldt, M., Farmer, S. O., McQueen, K., & Grissom, J. A. (2015). Teacher collaboration in instructional teams and student achievement. *American Educational Research Journal, 52*(3), 475-514.



- Steffy, B.E. & Wolfe, M.P. (2001). A life cycle model for career teachers. *Kappa Delta Pi Record*, 38(1), 16-19
- The Alberta Teachers' Association. (2016). *Professional development activities for professional growth*. Retrieved August 11, 2016. from <https://www.teachers.ab.ca/For%20Members/Professional%20Development/Teacher%20Professional%20Growth/Section%203/Pages/Professional%20Development%20Activities%20for%20Teachers.aspx>
- Vega, V. (2015). *Teacher Development Research Review: Key to Educator Success*. Retrieved October 26, 2016 from <https://www.edutopia.org/teacher-development-research-keys-success>
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.
- Webster-Wright, A. (2009). Reframing professional development through understanding authentic professional learning. *Review of Educational Research*, 79(2), 702-739.
- Yoon, K. S., Duncan, T., Lee, S. W-Y., Scarloss, B., & Shapley, K. (2007). *Reviewing the evidence on how teacher professional development affects student achievement*. Issues & Answers Report, REL 2007–No. 033. Washington, DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences, National Center for Education Evaluation and Regional Assistance, Regional Educational Laboratory Southwest.