

แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย
Teacher Development Approach in Thailand
โชติชวัล ฟูกิจกาญจน์
Chotchawan Fukijkarn

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสมุทรปราการ
E-mail: dr.chotcha-one@hotmail.com โทร. 08-6573-1950

บทคัดย่อ

การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาระยะสั้นยังจำเป็นที่ต้องมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยอันดับแรกจะต้องพัฒนาครูให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และจะต้องพัฒนาความสามารถทางการคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ บูรณาการ และสร้างสรรค์เพื่อที่สามารถพัฒนา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา และสังคมได้ นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาให้ครูให้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีความรู้อย่างแท้จริงในวิชาที่สอน และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนเข้าใจ จนนำความรู้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้ ที่สำคัญยังต้องพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาโดยควรพัฒนาให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของครู มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้จะต้องเสริมความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับกระแสการศึกษาของประเทศไทยในอนาคต สำหรับกระบวนการพัฒนาครูนั้นควรจะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครู แล้วจึงประเมินความจำเป็น คือด้าน และระดับที่จะต้องพัฒนาครูเพื่อไปให้ถึงวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ จากนั้นจะเป็นการวางแผนในการพัฒนาโดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เวลา ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ งบประมาณ และวิธีการ จากนั้นจึงเตรียมการ และดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และเมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นจึงประเมินผลเชิงประสิทธิภาพเกี่ยวกับการดำเนินการ และประเมินเชิงประสิทธิผลหลังจากที่ครูนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การพัฒนา ครู ประเทศไทย

Abstract

Formal education, non-formal education, and short-term education are necessary to be implemented by teachers in transferring knowledge. As a result, it is also important to develop teachers to maintain virtue, morality, and ethics. Necessary skills, covering analysis, synthesis, integration, and creativity should be created so that they will be able to develop and solve some problems in their educational workplace and in society. Besides this, teachers have to be encouraged and developed to gain knowledge by themselves for those subjects that they are responsible for so that their students will get a better understanding. At the same time, teachers will be able to apply those subjects in their own daily lives. The development has to be aligned with educational professional standards. Under these standards, teachers will be developed in three aspects: standards of professional knowledge and experience, standards of performance, and standards of conduct. However, the development has to understanding with the educational trends of Thailand in the future. The development process should start from establishing vision and assessing needs by considering aspects and levels of teacher development to meet this vision. Then, a development plan will be formed to identify the target group, time, duration, appropriate trainers, document, equipment, budget, and method and then prepare and operation follow planned. Lastly, evaluation will be processed to investigate the efficiency of the operation and the effectiveness of the knowledge utilization after the teachers have successfully passed the training.

Keyword: Development, Teacher, Thailand

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ระบุว่า การศึกษาคือ กระบวนการ การถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม รวมไปถึงการสร้างองค์ความรู้จากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2545)

นอกจากนี้การศึกษายังหมายถึงการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา โดย การศึกษามีบทบาทในการถ่ายทอดศิลปวิทยา ซึ่งเน้นให้รู้จักการดำเนินชีวิตอันดีงาม ยิ่งไปกว่านั้นการศึกษายังช่วยให้มีความเป็น บัณฑิตตามหลักของเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี คือ สามารถใช้ภาษาได้ดี ภิรมยามราชาดี มีรสนิยมดี ไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ แสวงหาความรู้อยู่เสมอ และสามารถแปลความคิดออกมาเป็นการกระทำได้อย่างเหมาะสม

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประชาชนคนไทยต่างคาดหวังว่าการศึกษจะช่วยแก้ปัญหาสังคมได้ การศึกษาในประเทศไทยจึงได้ปรากฏชัดเป็น 5 รูปแบบ คือ

1. การศึกษาในระบบ (Formal education) การศึกษาประเภทนี้มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถตาม หลักสูตรตั้งแต่ระดับพื้นฐาน จนถึงระดับสูง ซึ่งได้แก่ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือระดับ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ระดับอุดมศึกษา และระดับบัณฑิตศึกษา โดยมีการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาที่มีกฎระเบียบ และกำหนดเวลาเรียนที่ค่อนข้างแน่นอน เช่น โรงเรียน สถาบัน วิทยาลัย และมหาวิทยาลัย เป็นต้น

2. การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) คือ การศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์ที่พลาดโอกาสจากการศึกษาใน ระบบ โดยเปิดโอกาสให้สมัครเข้าศึกษาโดยไม่จำกัดอายุ และจะมีความยืดหยุ่นในเรื่องของหลักสูตร และเวลาเรียน โดยผู้เรียน สามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจ และตามวันเวลาที่สะดวก หรือที่เรียกว่าการศึกษาผู้ใหญ่

3. การศึกษาระยะสั้น (Short-term education) การศึกษาประเภทนี้มุ่งเน้นพัฒนามนุษย์เพื่อให้สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ประโยชน์ในอนาคตอันใกล้ โดยทำการศึกษาในสถานศึกษาที่มีกฎระเบียบ แต่จะมีหลักสูตร และ กำหนดเวลาที่กระชับ ซึ่งจะมีระยะเวลาตั้งแต่สามเดือนถึงหนึ่งปี เช่น การศึกษาหลักสูตรภาษาอังกฤษกับสถาบันต่างประเทศ หรือการศึกษาเพื่อขอประกาศนียบัตรเฉพาะทาง เป็นต้น

4. การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) การศึกษาประเภทนี้มุ่งเน้นการศึกษาด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการศึกษา ตามความสนใจของแต่ละบุคคลในการดำเนินชีวิต โดยไม่มีกฎระเบียบ และกำหนดที่แน่นอนของเรื่องราว เวลา สถานที่ และ ค่าใช้จ่าย

5. การศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong education) คือ การศึกษาตลอดทั้งชีวิตมนุษย์ โดยอาจรวมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาระยะสั้น และการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าด้วยกัน

เมื่อพิจารณาจากลักษณะของการศึกษาแต่ละประเภทแล้ว จะเห็นได้ว่าการศึกษายุคใหม่ยังจำเป็นต้องมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้องกับคุณลักษณะของครูในแต่ละสังคม สำหรับครูในประเทศไทย ผู้เขียนได้นำเสนอแนวทางไว้ดังนี้

2. แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย

เมื่อพิจารณาจากข้อมูลข่าวสารในสังคมปัจจุบันเกี่ยวกับวิชาชีพครู สิ่งสำคัญที่ครูควรจะต้องได้รับการพัฒนาเป็น อันดับแรก คือ ด้านคุณธรรม (Virtue) จริยธรรม (Morality) จรรยาบรรณ (Ethics) ซึ่งหมายถึงการที่ครูต้องมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบธรรม และพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ รวมถึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในทุกด้าน และมีความเมตตาแก่ศิษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาด้านสติปัญญาของครูให้สามารถคิดเชิงวิเคราะห์ (Analysis) สังเคราะห์ (Synthesis) บูรณาการ (Integration) และสร้างสรรค์ (Creative) เพื่อให้สามารถพัฒนา และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ชุมชน และสังคมได้

ประการต่อไปคือจะต้องพัฒนาให้ครูมีทักษะทางเทคโนโลยี และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง อีกทั้งยังต้องพัฒนาให้ครูมีความรู้รอบตัว ความรู้ในวิชาที่สอน และความรู้ด้านการวิจัยอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาครูให้มีความรู้ด้านการถ่ายทอดความรู้ จิตวิทยา การวัดและประเมินผล รวมถึงจะต้องพัฒนาครูให้สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ และทำให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน และสามารถดึงความสามารถ และกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น ตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ยิ่งไปกว่านั้น ยังต้องพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความใฝ่รู้ ก้าวทันเทคโนโลยี และใช้ภาษาในการสื่อสารได้ และมีมุมมองที่กว้าง และวิจรรณญาณที่จะแยกแยะสิ่งถูก และสิ่งผิด อีกทั้งยังต้องสามารถนำความรู้ไปพัฒนาและแก้ปัญหาในสังคมได้

ที่สำคัญยังต้องพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่กำหนดสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) โดยควรพัฒนาให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่

1. มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพของครู

มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

โดยมาตรฐานความรู้ของครู จะต้องมีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยมีความรู้ครอบคลุมทั้งภาษา และเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและการประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู

ส่วนมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ครูจะต้องผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ซึ่งเน้นการบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ และฝึกปฏิบัติการสอน

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมาย พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ โดยกำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกห้าปีซึ่งมีทั้งหมด 12 มาตรฐานดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพสูงสุดตามความเหมาะสม

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลลวาทที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างเต็มใจ เปิดใจ และรับฟังข้อคิด

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างเต็มใจ เปิดใจ และรับฟังข้อคิด

มาตรฐานที่ 11 แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสังคม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติ และศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ ซึ่งได้แก่

การมีจรรยาบรรณต่อตนเอง คือ การมีวินัย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

การมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ต้องรัก ชื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อหน้าที่

การมีจรรยาบรรณต่อนักเรียน คือ ต้องส่งเสริมการเรียนรู้ ช่วยเหลือสนับสนุนนักเรียน อย่างเป็นธรรม รวมถึงการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์อยู่เสมอ

การมีจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ มีความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลกันอย่างมีคุณธรรม

การมีจรรยาบรรณต่อสังคม คือ การตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

นอกจากนี้จะต้องเสริมความเข้าใจให้กับครูเกี่ยวกับกระแสการศึกษาของประเทศไทยในอนาคตที่สถานศึกษาจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย มาตรฐาน และหลักสูตรที่เป็นไปในทางเดียวกัน เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นความร่วมมือทั้งจากภายใน และภายนอกแบบไร้พรมแดน และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งนี้เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาครูยังต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้รับผิดชอบ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจะต้องมีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครู มีงบประมาณสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู มีการพัฒนาสถาบันผลิตครู มีการปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครูกฎหมายบังคับใช้กับครูในพื้นที่ของตน และมีระบบการรักษา และยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่นให้คงอยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัล หรือค่าตอบแทน ทั้งแบบรายบุคคล และรายกลุ่มการพัฒนาผู้บริหาร นอกจากนี้ควรมีการให้ทุนศึกษาต่อ มีต่ออายุไปประกอบวิชาชีพครู และการตรวจสอบคุณภาพครูทุกระยะ

การพัฒนาครูยังต้องสอดคล้องกับการบริหารแบบธรรมาภิบาล (Good governance) และการกระจายอำนาจ อีกทั้งยังต้องได้รับความร่วมมือ และสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางมาตรฐานวิชาชีพ ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ที่ได้กำหนดไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยต้องมีความสามารถในการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ มีความสามารถพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงสามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้ครู และบุคลากรในสถานศึกษาได้

สำหรับกระบวนการพัฒนาครูนั้น ควรจะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ในการพัฒนาครู แล้วจึงประเมินความจำเป็น (Needs assessment) ในแต่ละด้านที่ต้องพัฒนาซึ่งได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะที่จำเป็นของครู (Attribute) รวมถึงระดับที่จะต้องพัฒนาครูเพื่อ ไปให้ถึงวิสัยทัศน์ซึ่งอาจแบ่งเป็น ระดับเชี่ยวชาญ (Expert level) ระดับช่วยเหลือได้ (Supporting level) และระดับปฏิบัติได้ (Doing level) จากนั้นจะเป็นการวางแผนในการพัฒนาโดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย เวลา ระยะเวลา สถานที่ วิทยากร เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ งบประมาณ และวิธีการซึ่งมีหลายรูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. การปฐมนิเทศ (Orientation) คือ การให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้าง วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีการทบทวนระเบียบในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ และวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความเข้าใจ และความคุ้นเคยกับสถานที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

2. การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง การฝึกอบรมวิธีนี้โดยมากแล้วเป็นการสื่อสารแบบทางเดียวจากวิทยากรผู้ฟัง แต่อาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม การฝึกอบรมวิธีนี้ควรใช้กับหัวข้อที่ไม่เน้นการปฏิบัติ จึงเหมาะสำหรับคณะครูจำนวนมาก และมีเวลาจำกัด ลักษณะของสถานที่ฝึกอบรมส่วนใหญ่จะเหมือนกับห้องเรียนทั่วไป คือ ผู้บรรยายจะอยู่ด้านหน้า คณะครูจะนั่งแถวหน้ากระดาน หรืออาจเป็นแถวตอนลึกสองแถวหรือมากกว่า และเว้นที่ว่างระหว่างแถว เพื่อให้ผู้บรรยายสามารถปฏิสัมพันธ์กับคณะครูได้สะดวกขึ้น การจัดสถานที่ควรเว้นระยะระหว่างคณะครูกับวิทยากรให้มีระยะห่างพอสมควร กล่าวคือ ไม่ใกล้จนวิทยากร และคณะครูรู้สึกอึดอัด และไม่ไกลจนเป็นข้อจำกัดในการมองเห็น อาจใช้สื่อประกอบการบรรยายโดยต้องมีระยะห่างและความสูงที่ทำให้คณะครูสามารถเห็นได้ชัดเจนโดยไม่มีสิ่งกีดขวาง

3. การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) เป็นการฝึกอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้ พร้อมกับการให้ครูได้ผลิตผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นคณะ การฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะในการทำงานเป็นทีม การจัดสถานที่ในการฝึกอบรมประเภทนี้อาจใช้แบบการบรรยาย แต่ในกรณีที่ต้องการให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจแบ่งเป็นกลุ่มย่อย และให้คณะครูนั่งเป็นวงกลม หรือครึ่งวงกลม และหันหน้าเข้าหากัน การฝึกอบรมวิธีนี้ใช้ได้ทั้งกับคณะครูจำนวนน้อย และจำนวนมาก

4. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์ทรงอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข หรือหาทางออกให้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยจะงดเว้นจากการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงไม่ควรเกินสิบคน เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง แต่หากคณะครูมีจำนวนมากควรใช้วิธีแบ่งกลุ่มย่อยในการฝึกอบรม

5. การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ข้อดี ข้อเสีย แล้วหาข้อสรุป หรือข้อเสนอแนะ หรือทางออกให้กับประเด็นนั้น

6. การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case study) เป็นการนำประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นจริงจากโรงเรียนอื่นมาเรียนรู้ร่วมกันระหว่างคณะครู โดยการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) รวมถึงโอกาสพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรค (Threat) ของโรงเรียนกรณีศึกษานั้น และนำมาปรับใช้ในการป้องกันปัญหา และพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรมวิธีนี้เหมาะสำหรับฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ และบูรณาการ (Apply & Integration thinking) ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษาเดียว โดยให้ครูศึกษา และปฏิบัติแบบเดี่ยว ซึ่งจะจัดสถานที่แบบบรรยาย หรืออาจใช้การแบ่งกลุ่มย่อยแบบหนึ่งกลุ่มต่อหนึ่งกรณีศึกษา จากนั้นแต่ละกลุ่มจะต้องส่งตัวแทนมาเสนอหลังจากการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

7. การสาธิต (Demonstration) ซึ่งเป็นการสร้างความเข้าใจด้วยการแสดงให้เห็นวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจน โดยอาจจัดแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยาย หรือนั่งแบบครึ่งวงกลม ในกรณีที่คณะครูจำนวนมากอาจต้องใช้จอขนาดใหญ่ซึ่งตั้งอยู่ในระดับความสูงที่เหมาะสม เพื่อขยายภาพการสาธิตให้ชัดเจนขึ้น ประเด็นสำคัญคือจำเป็นต้องให้คณะครูได้ทดลองปฏิบัติจริงจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเชี่ยวชาญเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

8. การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการไปพาคณะครูไปศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน โดยมีผู้บรรยายประกอบ ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรมวิธีนี้จะอยู่ที่การเลือกสถานที่ โดยจะต้องเลือกสถานที่ที่มีความเหมาะสมกับการเพิ่มประสบการณ์ (Experience) ในการปฏิบัติงานของคณะครู และเมื่อเสร็จสิ้นจากการศึกษาดูงานแล้ว ควรให้คณะครูสรุปประสบการณ์ที่ได้รับจากการศึกษาดูงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์ที่ได้รับมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันและนำเสนอวิธีการนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

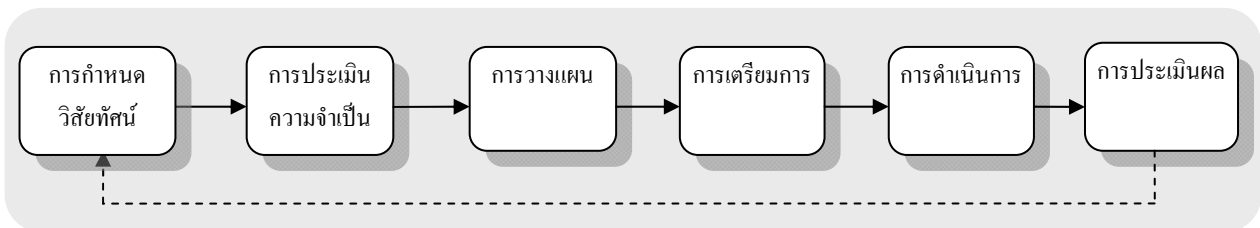
9. การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health training) คือการที่โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายสำหรับครู และสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมการออกกำลังกายอย่างถูกต้อง โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

10. การฝึกสอน (Coaching) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริงโดยมีกำหนดเวลา และสอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจง การฝึกสอนมีจุดเน้นเพื่อฝึกทักษะ รวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข และขัดเกลาจนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

11. ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำ สนับสนุนช่วยเหลือ และให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนก หรือฝ่ายเดียวกัน

12. การให้คำปรึกษา (Counseling) คือ การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้มีประสบการณ์ หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อครูอย่างต่อเนื่อง การให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้าของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

เมื่อวางแผนเรียบร้อยแล้วจึงจัดเตรียมสถานที่ เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ อาหาร การประสานกับวิทยากร งบประมาณและรายละเอียดอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างสะดวก และจะต้องพยายามดำเนินการ และควบคุมให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของเวลา และวัตถุประสงค์ของการพัฒนา เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้น จึงประเมินผลการดำเนินการพัฒนาในประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของโครงการพัฒนา ซึ่งได้แก่ วิทยากร ระยะเวลา ค่าใช้จ่าย เอกสาร เครื่องมืออุปกรณ์ อาหาร อาคารสถานที่ ประโยชน์ที่ได้รับ เป็นต้น และประเมินเชิงประสิทธิผลคือการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากที่ครูนำสิ่งที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับใช้ ซึ่งควรประเมินแบบ 360 องศา คือการประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และนักเรียน โดยอาจกำหนดไว้ภายใน 1 เดือน 3 เดือน หรือ 6 เดือน แล้วจึงนำผลการประเมินทั้งเชิงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินการพัฒนาครั้งต่อไป



ภาพ 1 แสดงกระบวนการพัฒนาครูในประเทศไทย

3. สรุปผล

การศึกษาจำเป็นต้องมีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาครูจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยจะต้องพัฒนาครูด้านจิตใจ ด้านสติปัญญา ด้านทักษะการแสวงหาความรู้ และทักษะการสอน ที่สำคัญยังต้องพัฒนาครูให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และควรให้สอดคล้องกับกระแสการศึกษาของประเทศไทยในอนาคตที่ตั้งที่อธิบายไว้ข้างต้น สำหรับกระบวนการพัฒนาครูนั้นควรจะเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครู การประเมินความจำเป็น การวางแผน การเตรียมการ การดำเนินการ และการประเมินผล ประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาต่อไป

4. เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.