

หลักการและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จ The Successful Teacher Professional Development Principle and models

เบตต์อรัญ ธรรมรักษ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

บทคัดย่อ

บทความนี้ ต้องการนำเสนอหลักการพัฒนาวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ รูปแบบและประเภทของการพัฒนาวิชาชีพของครู และการออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครู. รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จ นั้น นอกจากจะต้องเป็นรูปแบบที่ได้รับการออกแบบโดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพครู 7 ประการแล้ว ยังต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญต่างๆ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและถือเอาผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา 2) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องผสมผสานรูปแบบการพัฒนาหลายรูปแบบไปพร้อมๆ กันตามแต่ละบริบท และ 3) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นรูปแบบที่ทำให้ครูได้ลงทุนด้านเวลา ทรัพยากร และการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับสูง

คำสำคัญ: ครู; รูปแบบการพัฒนา; วิชาชีพครู

ABSTRACT

This article presents principles of Effective Professional Development, Models and Types of Teacher Professional Development, and Professional Development Design. There are seven key areas of teacher development, including: 1) Teacher professional development must be a continuous process and take the results of the learner to be the primary focus of development; 2) Teacher professional development must combine several development styles at the same time in different context; And 3) Teacher professional development must be a model that allows teachers to make a high investment in time, resources and participation.

Keyword: Teacher Profession; Development Models

บทนำ

จากประสบการณ์กว่า 25 ปี ในการจัดการศึกษาและพัฒนาครูผู้สอนทั้งในฐานะวิทยากรแกนนำการอบรม และในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาของข้าพเจ้า พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ผ่านมามีไม่ประสบความสำเร็จในระดับที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ดีขึ้นจนกลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีการแสวงหาความรู้และทักษะเพิ่มพูนให้กับตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาได้ แต่ประการใด นั้นย่อมแสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่ขาดหายไปของกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ไม่อาจเติมเต็มให้ภาพการพัฒนาครูผู้สอนเกิดเป็นภาพที่สมบูรณ์แบบได้

การหันกลับมาทบทวนเพื่อทบทวนหลักการของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Teachers' Professional Development Models) ที่เราใช้กันอยู่ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในองค์ความรู้พื้นฐานการพัฒนาวิชาชีพครู ในระหว่างการทำงานอยู่ที่โรงเรียน (Site-Based Teacher Professional Development) ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างเข้มข้น (Intensive Learning) อย่างแท้จริง และเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ และการเกิดการเรียนรู้ระหว่างการทำงานของผู้สอน งดงามต่อไปในระยะยาว (Long-term Changes) โดยสอดคล้องต่อวิธีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ในการศึกษายุคดิจิทัล จึงเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ได้

เห็นถึงความบกพร่องที่ผ่านมา และใช้เป็นแนวคิดในการพิจารณาปรับปรุงแก้ไข วางแผนกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

หลักการพัฒนางานวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ (Principles of Effective Professional Development)

ในปัจจุบันนี้ นักการศึกษาทั่วโลก ยังคงยึดหลักการพัฒนางานวิชาชีพครูซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Loucks-Horsley et al. (1998 อ้างถึงใน Dunne, 2014: 68-69) เป็นกรอบการออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครูในทุกระดับ และทุกสาขาวิชาอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วยหลักการพัฒนางานวิชาชีพครู 7 ประการ ดังนี้

- 1) การพัฒนางานวิชาชีพครูต้องเกิดจากความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในชั้นเรียน (Driven by a Vision of the Classroom) ของครูผู้สอน
- 2) การพัฒนางานวิชาชีพครูต้องช่วยสร้างความรู้และทักษะให้ครูเกิดวิสัยทัศน์ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Helps Teachers Develop the Knowledge and Skills to Create Vision) ที่สอดคล้องเหมาะสมกับบริบทและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
- 3) การพัฒนางานวิชาชีพครู ต้องสะท้อนวิธีการเรียนรู้ ซึ่งเป็นวิธีการเดียวกันกับวิธีการที่ผู้เรียนจะนำไปใช้ในการเรียนรู้จริง (Mirror Methods to be Used by Students) ทั้งเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในชั้นเรียน และการรู้ตามอัธยาศัยของผู้เรียน
- 4) การพัฒนางานวิชาชีพครู ต้องส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Builds a Learning Community) และวัฒนธรรมความร่วมมือ (Culture of Collaboration) ในโรงเรียน
- 5) การพัฒนางานวิชาชีพครู ต้องช่วยส่งเสริมให้ครูผู้สอนเกิดภาวะผู้นำทางวิชาการอย่างยั่งยืน (Developing and Sustaining Teacher Leadership)
- 6) การพัฒนางานวิชาชีพครู ต้องสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาตามนโยบายที่เป็นจุดเน้นของโรงเรียน (Links to the System)
- 7) การพัฒนางานวิชาชีพครู ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการกระบวนการปฏิบัติงานซึ่งมีการประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Is Continuously Assessed)

จากหลักการการพัฒนางานวิชาชีพครู 7 ประการข้างต้น Reimers (2003: 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนางานวิชาชีพครูที่ผ่านมาจากทั่วโลก (Professional-development experiences) พบว่า การพัฒนางานวิชาชีพครูเป็นกระบวนการ (Process) ที่สามารถสร้างผลกระทบและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนได้จริง ทั้งต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและการปฏิบัติงานนอกชั้นเรียนของครูอย่างเห็นได้ชัด (Noticeable Impact) โดยกระบวนการพัฒนางานวิชาชีพครูนั้น สามารถเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการปฏิบัติงานของครูผู้สอน (Teachers' Beliefs and Practices) การเรียนรู้ของผู้เรียน (Students' Learning) และ ส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษา (The Implementation of Educational Reforms) ได้เป็นอย่างดี

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาจำนวนมากยังพบประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งด้วยว่า การพัฒนางานวิชาชีพครูนั้น แม้จะสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อแนวคิดความเชื่อและพฤติกรรมของครู (Teacher's Beliefs and Behavior) ได้ก็จริง แต่การเปลี่ยนแปลงทางแนวคิดความเชื่อ (Change in Beliefs) กับการเปลี่ยนแปลงทางการนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติจริงของครู (Change in Classroom Practice) นั้น มีความขึ้นลงอยู่ตลอดเวลา (Reimers, 2003: 20)

ดังนั้น สิ่งสำคัญ (Key Factor) ที่จะรับประกันความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทุกระดับ จึงอยู่ที่ตัวกระบวนการพัฒนางานวิชาชีพครูที่จะต้องเป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในบริบทที่ครูได้ปฏิบัติงานจริง โดย

ต้องการถือเอาความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นเป้าหมายปลายทางสำคัญของการพัฒนานั่นเอง (Reimers, 2003: 29)

รูปแบบและประเภทของการพัฒนาวิชาชีพของครู (Models and Types of Teacher Professional Development)

ดังที่ทราบดีแล้วว่า รูปแบบ (Models) การพัฒนาวิชาชีพครูจำนวนมาก ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน ไปจนเกษียณ ได้นำหลักการการพัฒนาวิชาชีพไปประยุกต์ใช้ออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างหลากหลายในประเทศต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะ รายละเอียดแตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละประเทศ การศึกษารูปแบบเหล่านี้ พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จนั้น หาได้เป็นการพัฒนาด้วยรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งแต่อย่างใด หากแต่เป็นการพัฒนาด้วยรูปแบบผสมผสาน (Use a Combination of Models Simultaneously) ตามบริบท (Setting) ที่แตกต่างกันแทบทั้งสิ้น (Reimers, 2003: 69)

ดังนั้น ความรู้ความเข้าใจที่ดีในรูปแบบแต่ละชนิดจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้การออกแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู สามารถเลือกใช้รูปแบบการพัฒนาที่มีจุดเด่นสอดคล้องกับบริบทและตรงกับความต้องการของครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

นอกจากนั้น การศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูจากทั่วโลกของ Reimers (2003: 70) ยังได้ข้อสรุปภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ได้รับการยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวางทั่วโลก จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มรูปแบบการพัฒนาคูระดับองค์กร (Organizational Partnership Models) และกลุ่มรูปแบบการพัฒนาคูกลุ่มย่อยหรือรายบุคคล (Small Group or Individual Models) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development Models)

รูปแบบการพัฒนาคูระดับองค์กร (Organizational Partnership Models)	รูปแบบการพัฒนาคูกลุ่มย่อยหรือรายคน (Small Group or Individual Models)
การศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional-development schools)	การนิเทศ: แบบดั้งเดิม และแบบคลินิก (Supervision: traditional and clinical)
การพัฒนาคูในความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับมหาวิทยาลัย (Other university-school partnership)	การประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน (Students' performance assessment)
การพัฒนาคูในความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ (Other inter-institutional collaborations)	การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา หน่วยงานเรียนและอื่นๆ (Workshops, seminars, courses, etc)
กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน (Schools' networks)	การพัฒนาคูรายกรณี (Case-based study)
กลุ่มเครือข่ายครูผู้สอน (Teachers' networks)	การพัฒนาแบบชี้นำตนเอง (Self-directed development)
การศึกษาทางไกล (Distance education)	การพัฒนาโดยความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน (Co-operative or collegial development)
	การสังเกตการสอนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Observation of excellent practice)

การรับมอบหมายงานใหม่ของครู (Teachers' participation in new roles)
การพัฒนาทักษะ (Skills-development model)
การสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflective models)
การพัฒนาครูด้วยโครงการ (Project-based models)
แฟ้มสะสมงาน (Portfolios)
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research)
การบรรยายการสอน (Use of teachers' narratives)
การอบรมครู หรือครูแกนนำ (Generational or cascade model)
ครูพี่เลี้ยง/ให้คำปรึกษา (Coaching/mentoring)

ที่มา: Reimers E.V. (2003). Teacher Professional Development: and International Review of The Literature. 1st ed. Paris: IIEP's printshop.

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่า ประเด็นสำคัญที่เป็นคุณูปการของข้อค้นพบจากการศึกษาของ Reimers (2003: 1-196) จึงอยู่ที่ผลการศึกษา 2 ประการ ได้แก่

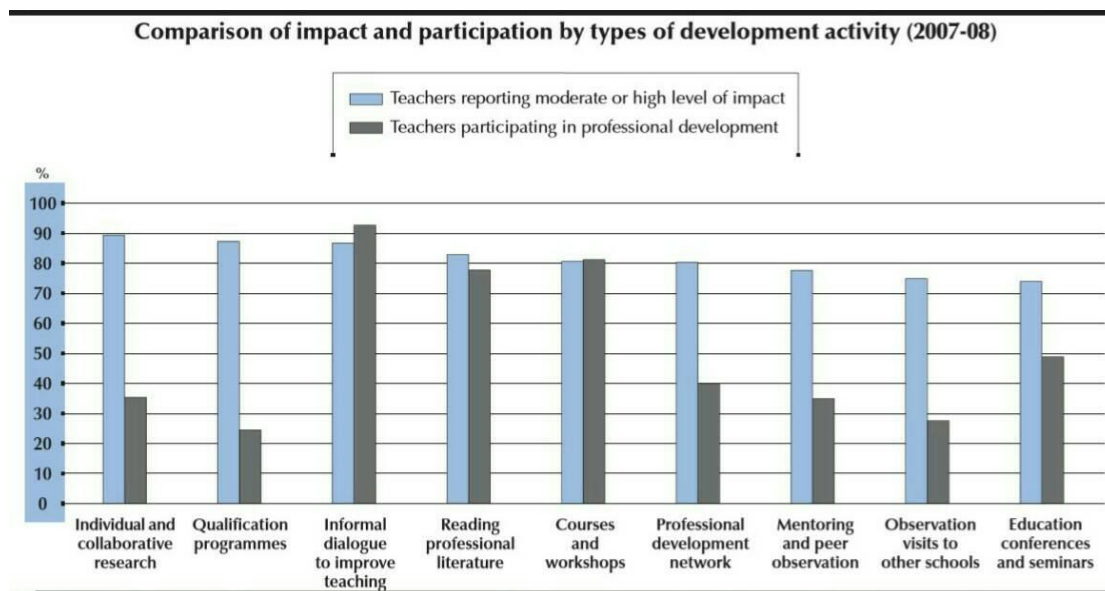
1) การศึกษาสามารถสรุปภาพรวมรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development Models) ชนิดต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นตามตารางที่ 1

2) รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ผสมผสานหลากหลายรูปแบบเข้าด้วยกัน (Use a Combination of Models Simultaneously)

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาของ OECD (2009: 75) ซึ่งได้ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอัตราการเข้าร่วมรับการพัฒนากับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพครูรูปแบบต่างๆ ในช่วงปี 2007-2008 ของทั่วโลก พบว่า กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพครูที่ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและสามารถสร้างผลกระทบได้มากในระดับใกล้เคียงกัน มีดังนี้

ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบระหว่างอัตราการเข้าร่วมรับการพัฒนากับผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาวิชาชีพครูรูปแบบต่างๆ ในช่วงปี 2007-2008 ของทั่วโลก (Comparison of Impact and Participation by Types of Development Activities)

: ::::



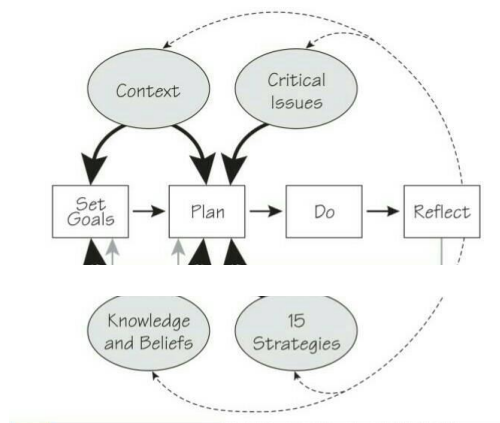
ที่มา: OECD. (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Result from TALIS. [Online]. Retrieved June 21, 2017. From [http://www.scirp.org/S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818243](http://www.scirp.org/S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818243).

จากภาพที่ 1 ผลการศึกษาการพัฒนาวิชาชีพครูของทั่วโลกของ OECD (2009: 47-86) ได้สะท้อนให้เห็นผลอันเป็นที่น่าประหลาดใจอย่างยิ่งว่า รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่สามารถสร้างผลกระทบให้เกิดกับครูได้มากที่สุด 2 อันดับแรก ได้แก่ การวิจัยส่วนบุคคลและการวิจัยร่วมคณะ (Individual and Collaborative Research) กับการศึกษาเพื่อความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Qualification Programmers) ต่างๆ ล้วนเป็นรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่ครูต้องลงทุนสูงด้วยตนเอง (Teachers' Own Investment) ทั้งด้านค่าใช้จ่ายและการทุ่มเทเวลา โดยสาเหตุของการเลือกรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวนั้น ก็เป็นเพราะครูผู้สอนเห็นว่าเป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพและสามารถช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาตนเองได้สูงสุด ถึงแม้ว่าจะเป็นรูปแบบที่ครูต้องเสียค่าใช้จ่ายเองก็ตาม จึงถือเป็นประเด็นข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษานี้ (OECD, 2009: 76) ที่สนับสนุนหลักการของการ พัฒนาวิชาชีพครู คือการพัฒนาวิชาชีพครูต้องช่วยให้ครูเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดเวลา และต้องส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอย่างดี

ในทางกลับกัน สำหรับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ไม่ได้อาศัยการทุ่มเทเวลาของครูมากนัก (Not Generally Require a large Time Commitment) เช่น การอบรมและการฝึกเชิงปฏิบัติการ (Courses and Workshops) ไปจนถึงการประชุมทางวิชาการ (Education Conferences) และการสัมมนา (Seminars) ก็เป็นรูปแบบการพัฒนาที่สร้างผลกระทบได้น้อยกว่าอย่างเห็นได้ชัดเช่นเดียวกัน นั้นย่อมแสดงว่า การมีส่วนร่วมในระดับสูงของครู (High Level of Participation) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลกระทบกับครูผู้เข้ารับการพัฒนานี้สำคัญปัจจัยหนึ่ง (OECD, 2009: 76)

การออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Professional Development Design)

การออกแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู (Model) เป็นรูปแบบการวางแผนงานอย่างกว้างๆ หนึ่ง (A Generic Planning Model) ที่มีปัจจัยนำเข้าที่สำคัญๆ (Key Inputs) ได้แก่ ความรู้และแนวคิดความเชื่อ (Knowledge and Beliefs) บริบท (Context) และประเด็นวิกฤตที่ต้องคำนึงถึงต่างๆ (Critical Issues) ดังภาพที่ 2 (Dunne, 2014: 72)



ภาพที่ 2 กรอบการออกแบบการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Design Framework) ที่มา: Dunne K. (2014: 72)

จากภาพที่ 2 จะเห็นว่า ในการออกแบบการพัฒนาวิชาชีพครูนั้น เมื่อวัตถุประสงค์ (Purposes) และเป้าหมาย (goals) ของการพัฒนาได้ถูกกำหนดขึ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก่อนที่จะ กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategies) ใดๆ ออกมา ผู้ออกแบบจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสำคัญ (Major Factors) 3 ประการด้วยกัน คือ ต้องคำนึงถึงความรู้และแนวคิดความเชื่อ (Knowledge and Beliefs) บริบท (Context) และประเด็นวิกฤตต่างๆ (Critical Issues) ตามลำดับ รวมทั้งจะต้องพิจารณาครอบคลุมถึงประเด็นด้านผู้เรียนและการเรียนรู้ของผู้เรียน (Learners and Learnings) ครูและการสอนของครู (Teachers and Teaching) มาตรฐานการเรียนรู้ตามสาขาวิชา (Standards) หลักการและมาตรฐานการพัฒนาวิชาชีพ (Principles and Standard of Professional Development) และกระบวนการที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น (Change Process) โดยสอดคล้องกับบริบท (Context) ของแต่ละโรงเรียน ซึ่งได้แก่ ลักษณะของผู้เรียน (Students) ความรู้และประสบการณ์ของครูผู้สอน (Knowledge and Experiences of Teachers) แนวปฏิบัติในขณะปัจจุบัน (Current Practices) หลักสูตร (Curriculum) การจัดการเรียนรู้ (Instruction) การประเมินและสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ (Assessment and the Learning Environment) นโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด (Policies) ทรัพยากรที่มีอยู่ (Available Resources) โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture and Structure) และประวัติการพัฒนาวิชาชีพที่ผ่านมาของโรงเรียนนั้นๆ (History) อย่างครอบคลุม

นอกจากนั้น ผู้ออกแบบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู ยังต้องคำนึงถึง วิธีรับมือกับประเด็นวิกฤตต่างๆ (Critical Issues) ได้แก่ การประกันความเท่าเทียมกันของครูในโรงเรียน (Ensuring Equity) การสร้างวัฒนธรรมทางวิชาชีพครู (Building Professional Culture) การพัฒนาภาวะผู้นำของครู (Development Leadership) การพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครู (Building Capacity for Professional Learning) การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนอย่างเพียงพอ (Resources) การสร้างแรงสนับสนุนจากชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ (Public Support) การสร้างมาตรฐานและกรอบงานที่ชัดเจน (Standard and Framework) การพัฒนากระบวนการ

ประเมินทางวิชาชีพ (Evaluating Professional Development) และการกำหนดปฏิทินการพัฒนาวิชาชีพ (Finding Time) เป็นต้น

จากนั้น จึงจะสามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ (Purposes) และผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Desired Results) ของการพัฒนาวิชาชีพต่อไป นั่นคือ ยุทธศาสตร์ที่กำหนดขึ้น จะต้องเป็นวิธีการที่สามารถช่วยสร้างความรู้ให้กับครู (Constructing Knowledge) เป็นวิธีการที่ครูได้ฝึกฝนการนำความรู้เชิงทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ (Translating Knowledge into Practice) รวมทั้งสร้างโอกาสให้ครูได้ฝึกสอน (Practice Teaching) และสะท้อนผลการสอน (Reflect) ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระตุ้น (Encouraging) ให้ครูผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนาร่วมกันพิจารณาว่า ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Intended Results) ของครูคืออะไร บริบท (Context) และสิ่งต่างๆ ที่จะช่วยให้การพัฒนาประสบผลสำเร็จ (What Will Work) คืออะไรให้ชัดเจนเสียก่อน เพื่อที่จะได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงกับความต้องการแก้ปัญหาการจัดการเรียนรู้ของครูต่อไป (Dunne, 2014: 72-73)

สรุป

รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครูที่ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากจะต้องเป็นรูปแบบที่ได้รับการออกแบบโดยสอดคล้องกับหลักการพัฒนาวิชาชีพครู 7 ประการ (Loucks-Horsley et al., 1998 อ้างถึงใน Dunne, 2014: 68-69) แล้ว ยังต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญต่างๆ ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและถือเอาผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา (Reimers, 2003: 29) 2) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องผสมผสานรูปแบบการพัฒนาหลายรูปแบบไปพร้อมๆ กัน (Use a Combination of Models Simultaneously) ตามแต่ละบริบท (Reimers, 2003: 69) และ 3) การพัฒนาวิชาชีพครูต้องเป็นรูปแบบที่ทำให้ครูได้ลงทุนด้านเวลา ทรัพยากร และการเข้าไปมีส่วนร่วมในระดับสูง (High Level of Participation) (OECD, 2009: 76)

เอกสารอ้างอิง

- Dunne K. (2014). *Teachers as Learners: Elements of Effective Professional Development*.
[Online]. Retrieved June 25, 2017. From https://images.pearsonassessments.com/images/NES_Publications/2002_08Dunne_475_1.pdf.
- OECD. (2009). *Creating Effective Teaching and Learning Environments: First Result from TALIS*.
[Online]. Retrieved June 21, 2017. from [http://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818243](http://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1818243).
- Reimers E.V. (2003). *Teacher Professional Development: and International Review of The Literature*. 1st ed. Paris. IIEP's printshop.

