

คิดนอกกรอบ

Think Out of the Box

อรรถพล อนันตวรสกุล

การผลิตและพัฒนาครู: มองให้เห็นทั้งระบบก่อนคิดจะรื้อทั้งระบบ

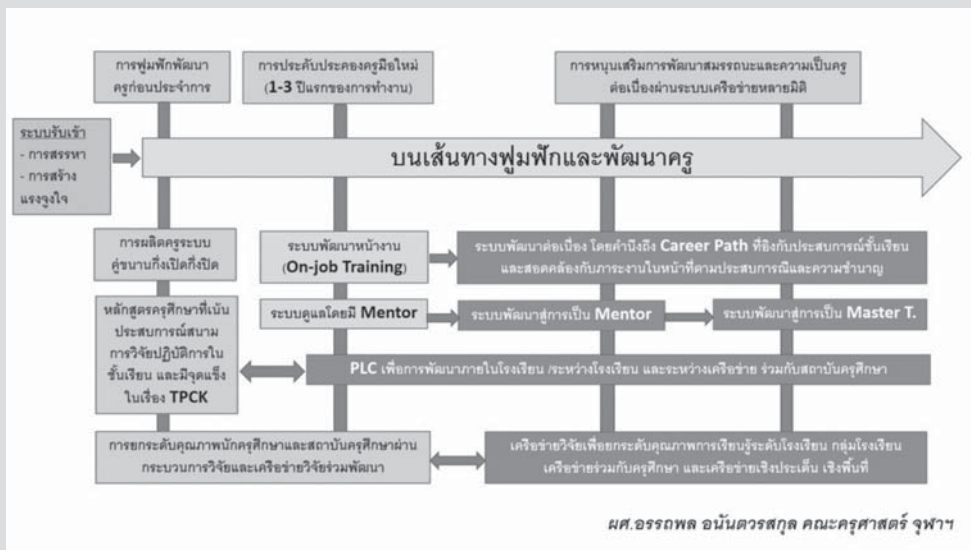
Teacher Preparation and Development: Understanding Before Reconstructing the Whole System

การปฏิรูปการฝึกหัดครูเป็นประเด็นถกเถียงในแวดวงครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นสถาบันครูศึกษา (Teacher Education Institute) หลักของสังคมมาอย่างต่อเนื่องหลายปี ทว่าการถกเถียงยังคงมุ่งเน้นไปที่การขยับกรอบเวลาของหลักสูตรครุศึกษา ระหว่างการคงไว้ที่ระยะเวลาห้าปีตามที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน หรือย้อนกลับไปสู่ระบบหลักสูตรสี่ปี มากกว่าการเชื่อมโยงโลกของการฝึกหัดครูใหม่ (Pre-service Teacher Training) ผ่านหลักสูตรคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย กับความต้องการและสภาพการณ์จริงในโลกการทำงานของครูปฏิบัติการ (In-service Teacher) การพัฒนาหลักสูตรครุศึกษาจึงยังวนเวียนอยู่กับโลกของทฤษฎีและการเตรียมครูใหม่ป้อนสู่ตลาดแรงงานโดยขาดความเข้าใจในนิเวศสังคม (Social Ecology) ในการทำงานของครูซึ่งเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก บทความนี้เป็นการประมวลประสบการณ์จากการค้นคว้า การศึกษาวิจัย การร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ศึกษาดูงานร่วมกับนักครุศึกษาทั้งในและต่างประเทศ และเหนืออื่นใดมาจากประสบการณ์ตรงของผู้เขียนในฐานะครูของครูที่ทำหน้าที่พุ่มพุกพัฒนาครูใหม่และเสริมพลังสร้างความเข้มแข็งแก่ครูประจำการ ผู้เขียนมีความมุ่งมั่นที่จะเปิดประเด็นชวนทบทวนถึงการมอง ‘ทั้งระบบ’ ของการผลิตและพัฒนาครูที่จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องเชื่อมร้อยและเกาะเกี่ยวไปด้วยกัน

ทั้งระบบของการผลิตและพัฒนาครู

Linda Darling-Hammond and Ann Lieberman (2012) ได้ศึกษาระบบการผลิตพัฒนาครูจากหลายประเทศ ต่อมาได้ขยายขอบเขตการศึกษาด้วยการทำวิจัยร่วมกับนักการศึกษาเป็นรายประเทศ จำนวน 5 ประเทศ คือ ออสเตรเลีย แคนาดา ฟินแลนด์ จีน (เฉพาะเซี่ยงไฮ้)

และลิงคโพร และได้ทำการสังเคราะห์ผลจากการศึกษาวิจัย (Linda Darling-Hammond, et al., 2017) พบว่ากับดักสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา คือ การขาดการเชื่อมโยง (Alignment) สถาบันครูศึกษาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปในฐานะกลไกการสนับสนุนความรู้เชิงวิชาการ (Academic Think Tank) ในการกำหนดนโยบาย สอดคล้องกับรายงานการศึกษาวิจัยอีกหลายฉบับที่พบว่า รัฐที่ประสบความสำเร็จในการยกระดับคุณภาพครูมีจุดร่วมสำคัญที่การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพสถาบันครูศึกษา ด้วยการสนับสนุนให้นักครูศึกษา (Teacher Educator) ทำวิจัยร่วมกับครูประจำการและนำผลจากการศึกษาวิจัยมาใช้ประโยชน์ในสามประการสำคัญ ได้แก่ การกำหนดนโยบายบนฐานการวิจัย (Research-led Policy) การสนับสนุนเชิงวิชาการให้มีการจัดการศึกษานบนพื้นฐานของผลเชิงประจักษ์ (Evidence-based Education) และการปรับปรุงการเตรียมความพร้อมครูก่อนประจำการ นอกจากนี้มีข้อสังเกตว่า ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การปฏิรูประบบการพัฒนาครูประสบความสำเร็จไม่ได้จำกัดอยู่แค่การเตรียมครูก่อนประจำการ แต่ขยายขอบเขตการทำงานครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาระบบคัดสรรและรับเข้านักศึกษาฝึกหัดครู ไปจนถึงการเชื่อมต่อกับระบบการพัฒนาครูมือใหม่ (Novice Teacher) หรือเรียกกันว่า Induction Program การหนุนเสริมพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการขยายความเข้าใจ ผู้เขียนจึงใคร่ขอเสนอโมเดลการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบเพื่อเป็นกรอบแนวคิดประกอบข้อเสนอในการพิจารณา ดังภาพ 1



ภาพ 1 โมเดลการผลิตและพัฒนาครูทั้งระบบ

ระบบรับเข้า: สรรหาคนเก่งที่มุ่งมั่นจะเป็นครู

การรับเข้านิสิตนักศึกษาฝึกหัดครู ในกรณีการรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรืออาชีวศึกษา (ปวช.) ควรสรรหาผ่านระบบ TCAS (Thai University Central Admission System) และรับจำกัดจำนวน เฉพาะรอบที่ 1 และ 2 กล่าวคือ **รอบที่ 1 การรับด้วย Portfolio** สำหรับผู้ที่มีความมุ่งมั่นสนใจงานการศึกษา และมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิชาชีพครู และควรมีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาร่วมกันโดยเครือข่ายสถาบันครูศึกษาและองค์กรวิชาชีพและ **รอบที่ 2 การรับด้วยระบบโควตา** สำหรับโปรแกรมครูคืนถิ่น สำหรับการผลิตที่สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่หน่วยงานระดับท้องถิ่นต้องการ

จุดเน้นสำคัญของการรับเข้า อยู่ที่**การสร้างแรงจูงใจ**ให้นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย เห็นคุณค่า ความสำคัญ ของงานครูและงานการศึกษา กับการสร้างสรรค์อนาคตที่ดีกว่าของสังคม ซึ่งประเทศที่ประสบความสำเร็จในการยกระดับการพัฒนาครูก่อนประจำการ เช่น ฟินแลนด์ (Sahlberg, Pasi, 2015) และสิงคโปร์ (Pak Tee Ng, 2017) ให้ความสำคัญการรับสมัคร สร้างแรงจูงใจ และคัดสรร ผู้ที่มีศักยภาพ มีความมุ่งมั่น และเห็นคุณค่าของงานการศึกษาในการเข้าศึกษาเป็นนิสิตนักศึกษาฝึกหัดครูนี้มาก **ซึ่งกระบวนการนี้จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับ “โลกการทำงาน” ที่เป็นจริงในโรงเรียนที่ครูต้องมีอิสระ (Autonomy) ได้รับความไว้วางใจ (Trust) และมีความเป็นมืออาชีพแสดงความรับผิดชอบ (Accountability) ต่องานการศึกษาระดับชั้นเรียนและโรงเรียนด้วย สังคมจึงจะเห็นเป็นประจักษ์และให้คุณค่ากับงานครูในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา**

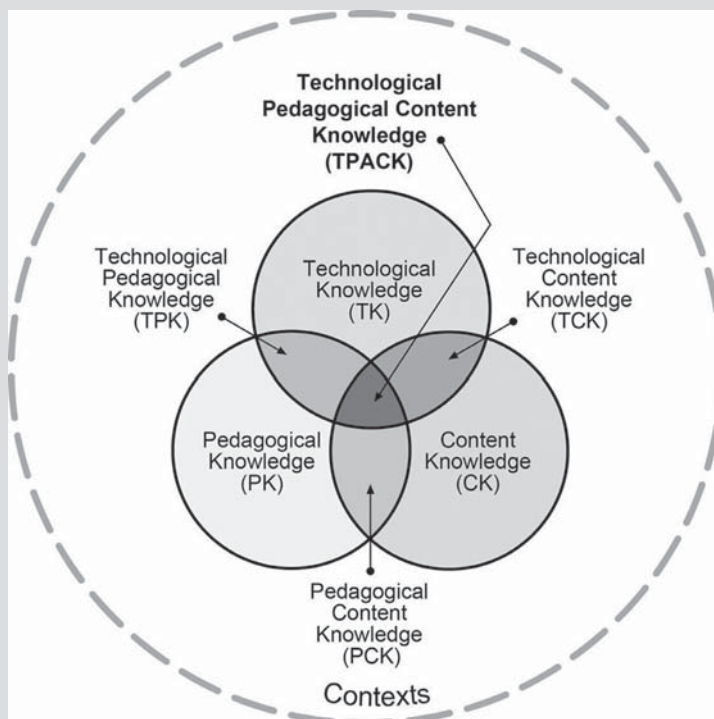
การฟุ่มเฟือยพัฒนาครูก่อนประจำการ

หลักสูตรครูศึกษา ต้องมีจุดเน้นที่เป็นความเข้มข้น 3 ประการ คือ

1. **เน้นประสบการณ์สนาม** จากชั้นเรียน โรงเรียนและสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่จริงในการทำงาน ประสบการณ์สนามต้องจัดอย่างเป็นระบบระหว่างเรียนให้สอดคล้องกันระหว่างการเรียนรู้ภาคทฤษฎีในสถาบัน ครูศึกษา การสังเกตชั้นเรียน และการปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เพื่อให้ให้นิสิตนักศึกษาครูเห็นความเชื่อมโยงระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติทั้งหมดนี้ต้องได้รับการพัฒนาจนจะเข้าสู่การฝึกปฏิบัติวิชาชีพเต็มรูปแบบ **ไม่ว่าจะเป็นการจัดหลักสูตรสัปดาห์ หรือห้าปี การจัดประสบการณ์ภาคสนามต้องเป็นจุดเน้นสำคัญของหลักสูตรฝึกหัดครู**

2. **มีจุดแข็งในเรื่อง TPACK** (Technological Pedagogical Content Knowledge) (AACTE Committee on Innovation and Technology, 2008) กล่าวคือต้องมีการเตรียมความพร้อมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะ (ดูเพิ่มเติม เพชรสุดา ภูมิพันธุ์ ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และ นักรบ หมี่แสน, 2560) ทั้งด้านความรู้เฉพาะสาขา (Content Knowledge: CK) ความรู้ใน

ศาสตร์วิชาชีพครู (Pedagogical Knowledge: PK) และความรู้เรื่องเทคโนโลยี (Technological Knowledge: TK) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ โดยการออกแบบและจัดการหลักสูตรต้องเน้นเน้นการบูรณาการสามชุดวิชาดังกล่าว เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ที่ว่าด้วยวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับเนื้อหา (Pedagogical Content Knowledge: PK) ความรู้ว่าเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้เนื้อหา (Technological Content Knowledge: TCK) และความรู้ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนวิธีการจัดการเรียนรู้ (Technological Pedagogical Knowledge: TPK)



ภาพ 2 TPACK Model (Matthew J. Koehler and Punya Mishra, 2009)

3. ส่งเสริมสมรรถนะการวิจัยและการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน เพื่อให้ครูรุ่นใหม่ที่มีความใฝ่รู้ มีทักษะการวิจัยและการแสวงหาความรู้อย่างเป็นระบบ มีความเป็นนักวิชาการ และเป็นมืออาชีพในงานครูบนฐานความรู้จากการวิจัย ทั้งการวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนที่เน้นการแก้ปัญหา และการพัฒนาผู้เรียน

สำหรับประเด็นถกเถียงเรื่องการรับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจากแขนงวิชาอื่นมาเรียนต่อยอด ซึ่งควรเป็นระบบ**กึ่งเปิดกึ่งปิด (Semi-Close System)** กล่าวคือ มีการผลิตครูปริญญาตรีกลุ่มหลักในระบบปิดจำนวนสอดคล้องใกล้เคียงกับตำแหน่งงานที่มีความต้องการแท้จริงในอนาคต ขณะเดียวกันก็เปิดช่องยืดหยุ่นในการรับบัณฑิตแขนง

วิชาอื่นมาเรียนครุศึกษาหลังปริญญาตรีต่อยอดเพื่อชดเชยสาขาที่มีผู้เรียนเปลี่ยนแปลงการศึกษาไปสู่สาขาอื่น รวมทั้งการพิจารณารับเข้าให้สอดคล้องกับระบบผลิตครูจำแนกประเภทงาน โดยแบ่งเป็นกรอบการพิจารณาไปประกอบวิชาชีพครู 4 กลุ่ม ได้แก่ (1) ครูการศึกษาก่อนวัยเรียนหรือปฐมวัย (2) ครูประถมศึกษาที่สอนทุกรายวิชาหรือเป็นครูประจำชั้น (Class Teacher) (3) ครูรายวิชาเฉพาะ (Subject Teacher) และ (4) ครูอาชีวศึกษาและแขนงวิชาเฉพาะอื่น ๆ ทั้งหมดนี้ ยังต้องการความชัดเจนจากการหารือร่วมกันระหว่าง องค์กรวิชาชีพ เครือข่ายสถาบันครุศึกษา และกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานที่ดูแลความต้องการครู ในการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม และจำนวนความต้องการในการผลิตเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนอย่างแท้จริง และเป็นประเด็นที่ต้องพิจารณาร่วมกันต่อไป

การประคับประคองครูมือใหม่

ช่วงเวลา 2-5 ปีแรกของการทำงาน เป็นช่วงเวลาที่มีความสำคัญยิ่งสำหรับครูใหม่ (Novice Teacher) ในการปรับตัวสู่ระบบในการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนถึงการพัฒนาดตนเองเชิงวิชาชีพ โปรแกรมการพัฒนาคูใหม่ หรือ Induction Program จึงมีส่วนสำคัญในการช่วยครูใหม่กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาดตนเอง และเสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน กลไกสำคัญในการพัฒนาคูใหม่ในช่วงเวลานี้ ควรมีจุดเน้นสำคัญ 2 ประการ

1. ระบบพัฒนาหน้างาน (On-job Training) เน้นการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมทั้งปริมาณงานและประเภทงาน กับการปรับตัวในการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง ผ่าน **ระบบดูแลโดยมีพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้สอนงาน (Coach)** ในภาระงานด้านต่าง ๆ และมีการประเมินติดตามพัฒนาการอย่างต่อเนื่องที่สะท้อนความก้าวหน้ามากกว่าการตัดสินประเมินผล รวมถึงการกำหนดประเด็นในการพัฒนาที่สอดคล้องกับจุดอ่อน จุดแข็ง ศักยภาพและภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ

2. การมีชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (PLC: Professional Learning Community) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาดตนเอง ระหว่างครูใหม่ และระหว่างครูใหม่กับครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher) ครูที่มีประสบการณ์ (Experienced Teacher) ให้คำแนะนำดูแล ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน และระหว่างเครือข่าย ร่วมกับสถาบันครุศึกษา

การหนุนเสริมการพัฒนาสมรรถนะและความเป็นครูต่อเนื่องผ่านระบบ เครือข่ายหลายมิติ

สำหรับการพัฒนาครูประจำการ (In-service Teacher) นั้น นอกเหนือจากการพัฒนาอย่างเป็นทางการผ่านการฝึกอบรมตามนโยบายและวาระโอกาสต่าง ๆ แล้ว ระบบสนับสนุนอื่น ๆ ที่ควรมีการพัฒนาให้เกิดขึ้น ยังควรรวมถึง

1. ระบบพัฒนาต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงเส้นทางอาชีพ (Career Path) ที่อิงกับประสบการณ์ชั้นเรียน และสอดคล้องกับภาระงานในหน้าที่ตามประสบการณ์และความชำนาญ ไม่ควรอิงกับระบบงานวิจัยหรืองานวิชาการที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของชั้นเรียน (ดูแนวคิดที่น่าสนใจของสิงคโปร์ในการออกแบบเส้นทางอาชีพในการพัฒนาครูเพิ่มเติม ได้ที่ Pak Tee Ng, อ้างแล้ว)

2. ระบบพัฒนาสู่การเป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และครูผู้เชี่ยวชาญ (Master Teacher) เช่น การทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงให้ครูบรรจุใหม่ หรือนิเทศนักศึกษาครูฝึกสอน การทำหน้าที่หัวหน้าทีมในกิจกรรม PLC หรือหัวหน้าทีมพัฒนางานเรื่องต่าง ๆ ระหว่างโรงเรียน ฯลฯ

3. ระบบ PLC สนับสนุนการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ เปิดโอกาสให้เกิดการทำงานร่วมกันทั้งระดับรายวิชา กลุ่มเป้าหมาย ประเด็นการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูที่มีประสบการณ์ ครูมือใหม่ ครูผู้เชี่ยวชาญ และคณาจารย์จากสถาบันครุศึกษา โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่เชื่อมโยงกับโอกาสในการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพผ่านระบบมอบหมายภาระงาน กระบวนการเรียนรู้ผ่าน PLC สามารถเกิดขึ้นผ่านกลไกที่หลากหลาย เช่น *กระบวนการพัฒนabetเรียนร่วมกัน* (Lesson Study) *การมีคู่หูร่วมพัฒนา* (Peer Coach) ฯลฯ ในบางประเทศ เช่น ญี่ปุ่น กระบวนการดังกล่าวเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพครู และปฏิรูปการเรียนรู้ของโรงเรียน (อ่านเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การปฏิรูปครูและโรงเรียนผ่านกระบวนการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน ได้ที่ มานาบุ ซาโต (2559) เอฮิสึกะ ไชโตะ และคณะ. (2560) และ Atsushi Tsukui and Naomi Takasawa. (2017))

ยกระดับคุณภาพสถาบันครุศึกษา

คุณภาพของสถาบันครุศึกษา (Teacher Education Institute) และนักครุศึกษา (Teacher Educator) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา บทเรียนความสำเร็จจากฟินแลนด์ (Hannele Niemi, Auli Toom and Arto Kallioniemi, 2012) และสหราชอาณาจักร (Viv Ellis and Jane McNicholl, 2015) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการสร้างกลไกเชื่อมประสาน (Alignment) สถาบันครุศึกษา โรงเรียน และกระทรวงศึกษาธิการ ผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยใช้กระบวนการวิจัยช่วยยกระดับคุณภาพนักครุศึกษาไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาครูประจำการ และครูก่อนประจำการ ซึ่งควรประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. เครือข่ายวิจัยร่วมพัฒนาระหว่างสถาบันครุศึกษากับเครือข่ายโรงเรียนฝึกปฏิบัติ การวิชาชีพครู โดยมุ่งเป้าหมายไปที่การสนับสนุนให้คณาจารย์ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์และ คณะวิชาที่เกี่ยวข้องกับการครุศึกษาได้มีประสบการณ์ตรงในการสนับสนุนการพัฒนานิสิต นักศึกษาครู (Pre-service Teacher) และนำประสบการณ์เหล่านั้นไปปรับปรุงหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาสมรรถนะนิสิตนักศึกษาครูให้มีความพร้อมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การทำหน้าที่สนับสนุนการวิจัยปฏิบัติการของนิสิตนักศึกษาครู ร่วมกับครูที่เลี้ยงสถานศึกษา ยังเป็นโอกาสสำคัญที่ช่วยให้นักครุศึกษาได้ทำหน้าที่สะพานเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ และนำ องค์ความรู้จากงานวิจัยไปต่อยอดความรู้ภาคทฤษฎีในการฝึกหัดและพัฒนาครูต่อไป (อ่าน แนวคิดและแนวทางเกี่ยวกับเครือข่ายวิจัยของสถาบันครุศึกษาได้ที่ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน, 2560)

2. เครือข่ายวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ระดับโรงเรียน กลุ่มโรงเรียน ร่วม กับสถาบันครุศึกษา และเครือข่ายเชิงประเด็น เชิงพื้นที่ โดยเน้นการวิจัยปฏิบัติการระดับชั้นเรียน (Micro) ระดับสถานศึกษา (Meso) ระดับกลุ่มหรือเครือข่ายระหว่างโรงเรียน (Exo) โดยเครือ ข่ายเหล่านี้จะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ครูได้พัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professional Teacher) ในเนื้องานที่แท้จริงของการเป็นครู นั่นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (ดูเพิ่มเติมการใช้ พลังเครือข่ายยกระดับครู ได้ที่ Ann Lieberman, Carol Campbell and Anna Yashkina, 2017) นอกจากนี้หลายประเทศ (Linda Darling-Hammond and Ann Lieberman. (2012) และ Linda Darling-Hammond, et. Al, 2017) เช่น สิงคโปร์ และฟินแลนด์ เครือข่ายวิจัยเหล่านี้เป็น กลไกสำคัญในการวิจัยและพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบาย (Macro) ต่อรัฐ ผ่านการทำงานร่วมกับ ผู้กำหนดนโยบายระดับกลางและระดับสูงในกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการฝึกหัดและพัฒนาครู

จากแนวคิดที่ได้นำเสนอข้างต้น สามารถวิเคราะห์และนำเสนอเป็นข้อเสนอเชิงยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการฝึกหัดและพัฒนาครู มีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้ (ดูภาพ 3 ประกอบ)



ภาพ 3 ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการฝึกหัดและพัฒนาครู ยุกระดับคุณภาพการครูศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ระเบิดจากภายในเครือข่ายสถาบันการศึกษา มุ่งเน้นไปที่การสร้างและการเสริมพลังเครือข่ายหลายระดับให้เป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและยกระดับเชิงคุณภาพ ได้แก่

- **เครือข่ายผู้บริหาร** เช่น สภาคณบดีคณะครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์แห่งประเทศไทย (ดูรายละเอียดเพิ่มเติมส่วนนี้ได้ที่ สุรวาท ทองบุ ใน ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และนักรบหมี่แสน, 2560)
- **เครือข่ายคณาจารย์ ‘นักครูศึกษา’ หลากหลายมิติ** เช่น เครือข่ายนักครูศึกษารุ่นใหม่ เครือข่ายนักครูศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยเน้นการส่งเสริมให้เกิดเวทีแลกเปลี่ยน สร้างความร่วมมือในเชิงวิชาการและวิจัย
- **เครือข่ายร่วมกับภาคประชาสังคม** เช่น เครือข่ายเชิงประเด็นต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับภาคประชาสังคม
- **เครือข่ายร่วมกับประชาคมนานาชาติ** เช่น เครือข่ายร่วมกับสถาบันครูศึกษา และองค์กร หน่วยงานด้านการศึกษาที่เน้นการผลิตและพัฒนาครู ทั้งในภูมิภาค และนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างระบบสนับสนุนและเครือข่ายร่วมพัฒนาจากภายนอก มุ่งเน้นการพัฒนาให้กลไกที่มีอยู่มีความตื่นตัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสร้างกลไกใหม่ ๆ เพื่อทำหน้าที่ในการสนับสนุนการผลิตและพัฒนาครูทั้งครูก่อนประจำการ และครูประจำการ ดังนี้

- **ระบบร่วมพัฒนากับสถานศึกษา และสถานประกอบการ** ส่งเสริมให้นักครูศึกษาและสถาบันครูศึกษาได้มีส่วนเรียนรู้ แลกเปลี่ยน หนุนเสริมการทำงานกับสถานศึกษาและสถานประกอบการ
- **ระบบสนับสนุนทุนวิจัยหลายมิติ** ส่งเสริมให้เกิดชุดวิจัยหลากหลายเพื่อสนับสนุนเครือข่ายการวิจัยระหว่างครูประจำการ นักครูศึกษา และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง ให้พัฒนาชุดความรู้จากการวิจัยปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนสู่การให้ข้อเสนอเชิงนโยบาย
- **ระบบสนับสนุนและติดตามเชิงคุณภาพ** ส่งเสริมให้เกิดระบบข้อมูลในการติดตามคุณภาพและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบผลิตและพัฒนาครู
- **ระบบร่วมพัฒนาศมรรถนะนักครูศึกษา และกลไกเชิงสถาบัน** ส่งเสริมให้เกิดเครือข่าย องค์กรและที่กลไกเชิงสถาบันทำหน้าที่ประสานงานการพัฒนาศมรรถนะนักครูศึกษา ทั้งในระดับสถาบัน ระหว่างสถาบัน เครือข่ายเชิงประเด็น และเชิงพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความตระหนักสาธารณะร่วมกันผ่านการชักตอประชาคม มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ของสาธารณะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การผลิตและพัฒนาครูผ่านเวทีประชาคม เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงมุมมองและค่านิยมของสังคมวงกว้าง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตภาพของการศึกษา และการมองเห็นคุณค่าความสำคัญของการผลิตและพัฒนาครูในฐานะกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ผ่านกลไกต่อไปนี้

- **เวทีสาธารณะเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม** เน้นการทำงานกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งพ่อแม่ผู้ปกครอง เด็กและเยาวชน ผู้บริหาร ผู้กำหนดนโยบาย องค์กรธุรกิจ ผู้ประกอบการ ภาคประชาสังคม เพื่อสร้างพลังขับเคลื่อนทางสังคมหนุนเสริมการเปลี่ยนแปลง
- **การสร้างวาระทางสังคมร่วมกันกับ Network of Influencers** เน้นการทำงานกับผู้ที่มีศักยภาพในการสื่อสารกับสังคมเพื่อสร้างความเข้าใจ ขับเคลื่อนความคิดบนฐานของงานวิชาการและวิจัยที่สื่อสารในวงกว้างได้
- **การสร้างช่องทางที่คนรุ่นใหม่ในการมีส่วนร่วม** เน้นการเสริมให้คนรุ่นใหม่ที่สนใจงานการศึกษา ทั้งครูในระบบ และคนรุ่นใหม่กลุ่มต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตภาพและร่วมขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

ส่งท้าย

ขณะที่ภาพรวมของการศึกษาไทยถูกตั้งคำถามเชิงคุณภาพ และติดกับดักอยู่ในวังวนของการจัดการศึกษาที่ถดถอยทั้งด้านคุณภาพและประสิทธิภาพ ครูตกเป็นจำเลยของสังคม และมีความพยายามจากหน่วยงานต่าง ๆ ในการยกระดับคุณภาพครู อย่างไรก็ตาม การมองการพัฒนาครูอย่างแยกส่วนระหว่างการผลิตครูใหม่ด้วยสถาบันครูศึกษา และการพัฒนาครูประจำการผ่านการอบรม ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างโลกเชิงทฤษฎีของสถาบันครูศึกษา กับโลกของการปฏิบัติโดยหน่วยงานรัฐและภาคประชาสังคม การมองการผลิตและพัฒนาครูอย่างตลอดสาย และการออกแบบและกระตุ้นกลไกหนุนเสริมเครือข่ายครู นักครูศึกษา และผู้กำหนดนโยบายจึงเป็นประเด็นสำคัญจำเป็นเร่งด่วนที่ท้าทายให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันพิจารณา คิดนอกกรอบ มองให้ไกลกว่า ‘หน้างาน’ ที่แต่ละองค์กรรับผิดชอบ และจำเป็นต้องมองเห็นกลไกและกระบวนการในการเชื่อมประสานโยงใยที่ขาดหายไปในการทำงานเพื่อยกระดับและขับเคลื่อนคุณภาพ “ครู” ฟื้นฟูเพื่อสำคัญของการยกระดับคุณภาพการศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ และนักรบ หมี่แสน (บรรณาธิการ). (2560). *ครูศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มานานุ ชาติโต. (2559). *การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิดชุมชนแห่งการเรียนรู้กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง* (ฉบับภาษาไทย แปลโดย กุลกัลยา ภูสิงห์). กรุงเทพฯ: บีโก (ไทยแลนด์).
- เออิสูเกะ ไชโตะ และคณะ. (2560). *พัฒนาบทเรียนร่วมกันเพื่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ คู่มือการปฏิรูปโรงเรียนที่ยั่งยืน* (ฉบับภาษาไทย แปลโดย อารี ลั่นหจวี). กรุงเทพฯ: บีโก (ไทยแลนด์).

ภาษาอังกฤษ

- AACTE Committee on Innovation and Technology (Editor). (2008). *Handbook of technological pedagogical content knowledge for educator*. New York: Routledge.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every School*. New York: Routledge.
- Lieberman, A., Campbell, C., & Yashkina, A. (2017). *Teacher learning and leadership: Of, by and for teachers*. New York: Routledge.

- Atsushi Tsukui, & Naomi Takasawa. (2017). *Ethnography of lesson study in ASEAN and Japan: school reform initiatives in the 21th century*. กรุงเทพฯ: บีโก (ไทยแลนด์).
- Hannele Niemi, Auli Toom, & Arto Kallioniemi. (2012). *Miracle of education: The principles and practices of teaching and learning in Finnish schools*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Hammond, L. D., & Lieberman, A. (2012). *Teacher education around the world: changing Policies and practices*. New York: Routledge.
- Hammond, L. D., Burns, D., Campbell, C., Goodwin, A. L., Hammerness, K., Ee Ling Low, McIntyre, A., Mistilna Sato, & Zeichner, K. (2017). *Empowered educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Brand.
- Koehler, M. J., & Punya Mishra. (2009). What Is Technological Pedagogical Content Knowledge?. *Journal of Contemporary Issue on Technology and Teacher Education*. 9(1) (Archive on 17 December 2017 via <http://www.citejournal.org/volume-9/issue-1-09/general/what-is-technological-pedagogicalcontent-knowledge/>)
- Pak Tee Ng. (2017). *Learning from Singapore: The power of paradoxes*. New York: Routledge.
- Sahlberg, P. (2015). *Finnish lessons 2.0: What can the world learn from educational change in Finland?*. New York: Teachers College Press.
- Ellis, V., & McNicholl, J. (2015). *Transforming teacher education: Reconfiguring the academic Work*. London: Bloomberry.

ผู้เขียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรรถพล อนันตวรสกุล ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อีเมล: anun_atha@yahoo.com