

ร่วมพลิกโฉมวิชาชีพครู สู่คุณภาพการศึกษาที่ดีกว่า กับ ก.ค.ศ.

รองศาสตราจารย์ ดร.ประวิต เอราวรรณ
เลขาธิการ ก.ค.ศ.

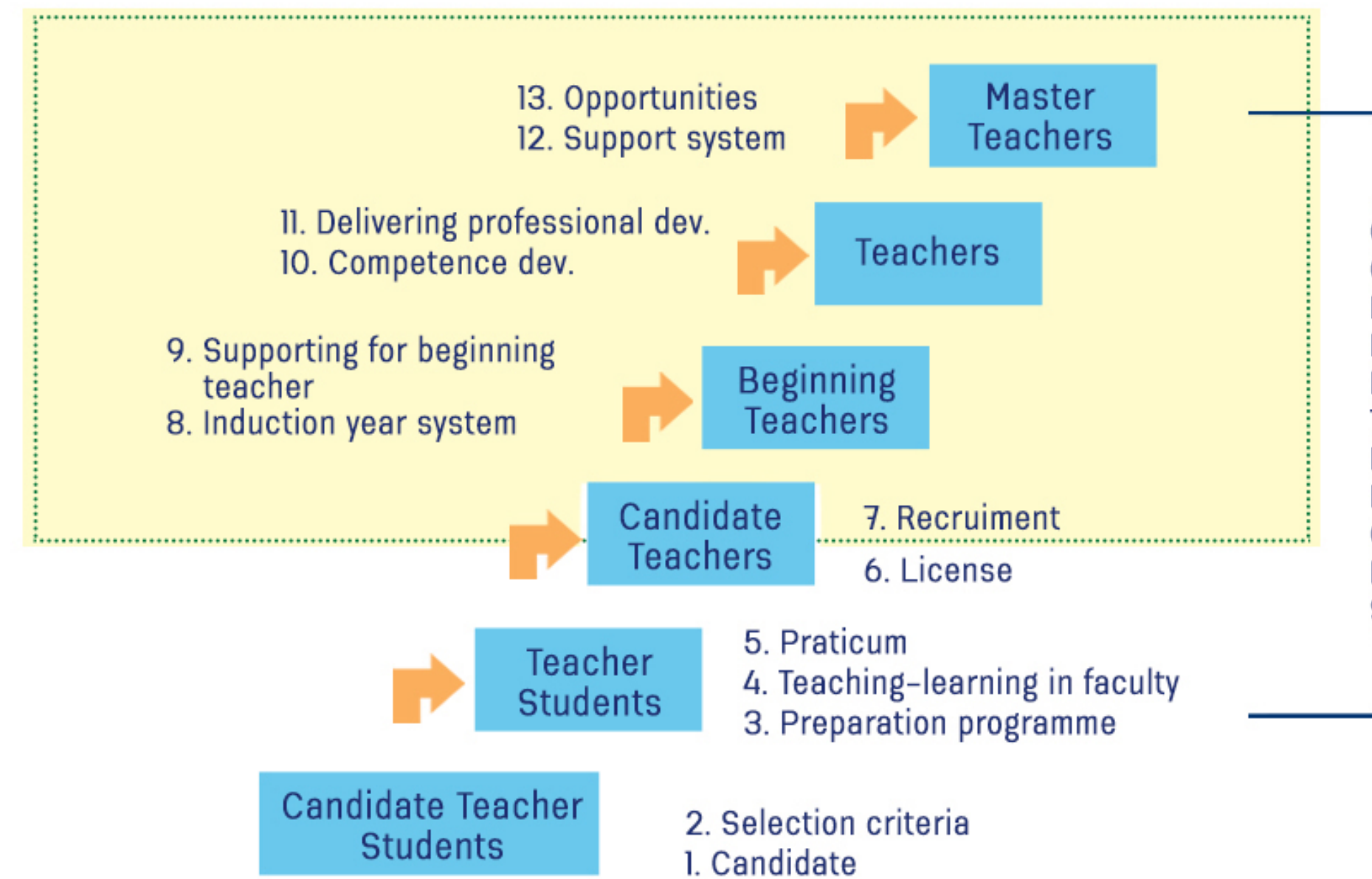


คุณภาพของนักเรียนแต่ละประเทศ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ "ครู"

ปัญหาทางการศึกษา ของประเทศไทย

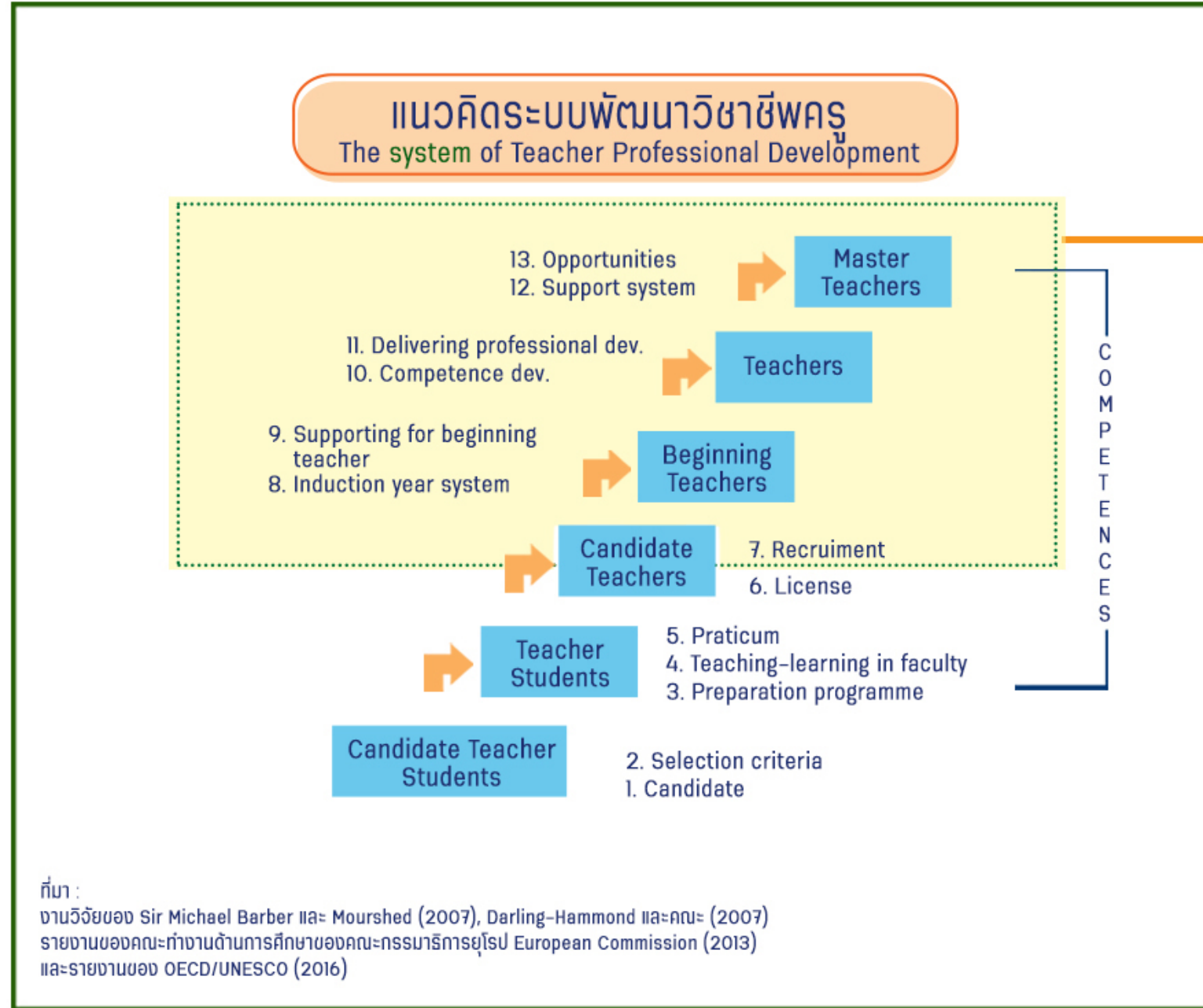
1. ผลลัพธ์การศึกษาไทยอยู่ในระดับต่ำมาก
2. เด็กไทยไม่รู้เป้าหมายของตนเอง
ว่าอยากเรียนหรือทำงานอะไร
3. ขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและ
ขาดความรับผิดชอบของระบบการศึกษา
ต่อนักเรียนและผู้ปกครอง
4. ระบบการพัฒนาวิชาชีพครู*

แนวคิดระบบพัฒนาวิชาชีพครู The system of Teacher Professional Development



ที่มา :
งานวิจัยของ Sir Michael Barber และ Mourshed (2007), Darling-Hammond และคณะ (2007)
รายงานของคณะทำงานด้านการศึกษาของคณะกรรมาธิการยุโรป European Commission (2013)
และรายงานของ OECD/UNESCO (2016)

จุดเชื่อมโยงกับภารกิจของ สำนักงาน ก.ค.ศ.



- 7. ระบบการคัดเลือกครูใหม่
- 8. ระบบพัฒนาการเข้าสู่วิชาชีพสำหรับครูใหม่
- 9. ระบบสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของครูใหม่
- 10. ระบบการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู
- 11. ระบบการพัฒนาวิชาชีพ
- 12. ระบบการสนับสนุนการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 13. ระบบการเข้าสู่วิทยฐานะ

งานวิจัยระบบและแนวทางปฏิรูปการพัฒนวิชาชีพครู : จากแนวทางการเรียนรู้เชิงวิชาชีพสู่การปฏิบัติ สท.ด.ส.ป.ระ.ว.ศ. เอราวัณ

Systematic Analysis

Level 1 Events

- 🏠 ครูวิทยฐานะสูง แต่คุณภาพผลลัพธ์ผู้เรียนต่ำ
- 🏠 การคัดเลือกครูได้คนไม่พร้อมและคุณภาพไม่สูง
- 🏠 ครูอยากเปลี่ยนสายงานมาเป็น ผอ. โรงเรียน
- 🏠 ความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่กับโรงเรียนขนาดเล็ก (ความพร้อม จำนวนครู ขบประมาณ)
- 🏠 สังคมตั้งคำถามกับคุณภาพของครู
- 🏠 ครูบางส่วนก่อปัญหาละเมิดเด็กและขาดจรรยาบรรณ
- 🏠 นักเรียนเรียกร้องการปฏิรูปและแก้ปัญหาความปลอดภัยในโรงเรียน

Level 2 Patterns

ครู / บค.กศ. 399,210 คน ครู ผช. / ครู 119,241 คน (29.86%) ครูที่มีวิทยฐานะ= 279,969 (70.13%)	สถิติการสอบ ผอ.สส./รอง ผอ.สส. 2559 : 9,508 คน (บสรจ 2,869) 2561 : 13,341 คน (บสรจ 7,429) 2563 : 8,772 คน (บสรจ 4,810)	สส.สังกัด สพฐ. ขนาดกลาง, ใหญ่, ใหญ่พิเศษ 49.47% (14,666) ขนาดเล็ก (นร.ต่ำกว่า 120 คน) 50.53% (14,976)	สถิติครูผู้ช่วย ปี 2563 สมัคร 159,676 คน สอบผ่านเกณฑ์ 10,290 คน (6.44%)
--	--	---	---

Level 3 Structures

- 🏠 ระบบการคัดเลือกคนเข้าสู่วิชาชีพครู
- 🏠 ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ (วิทยฐานะ=)
- 🏠 ระบบการพัฒนาครู
- 🏠 เกณฑ์อัตรากำลังและการจัดสรรครู
- 🏠 ระบบมาตรฐานตำแหน่งและวิทยฐานะ=
- 🏠 ระบบจรรยาบรรณในวิชาชีพ

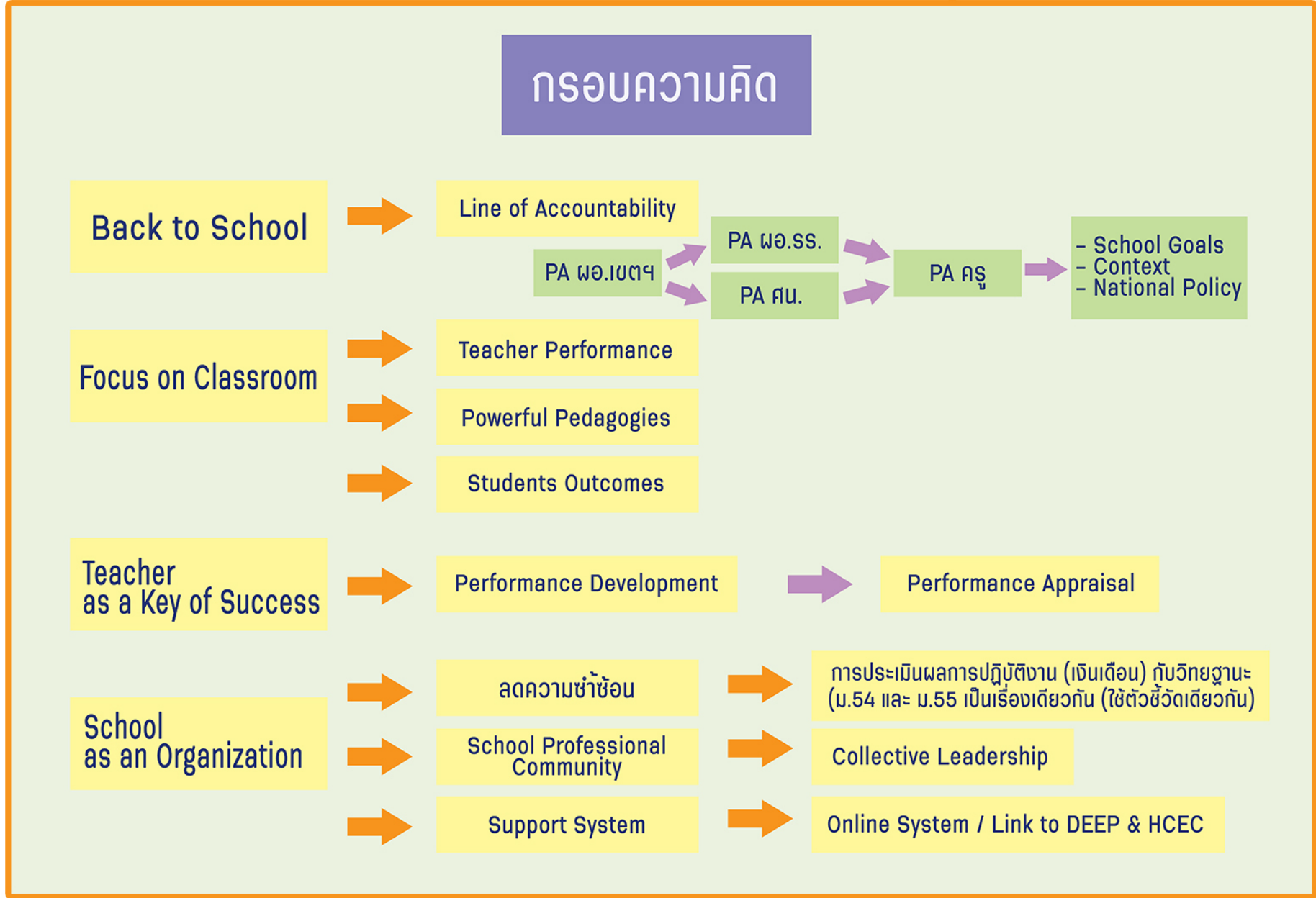
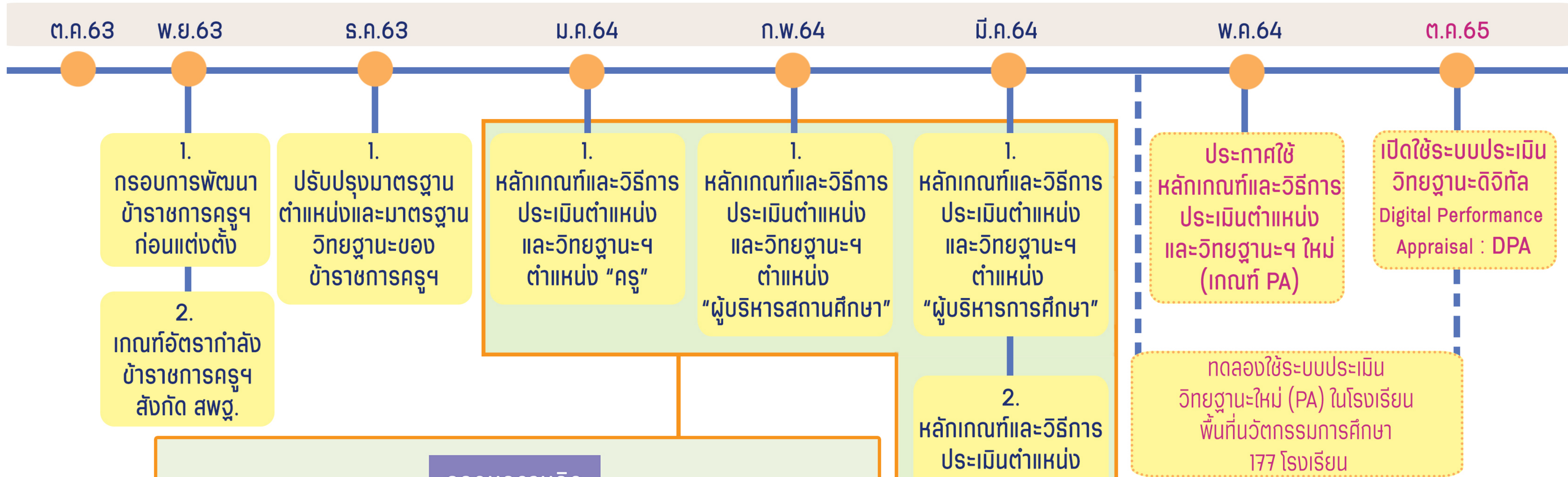
Level 4 Mental Model

- 🏠 งานครูเหนื่อยหนัก
- 🏠 วิทยฐานะ=ควรได้เร็ว ไม่ยุ่งยาก ไม่เป็นภาระมาก
- 🏠 ตำแหน่ง สน. เป็นทางผ่านเพื่อไปสู่ผู้บริหารเร็วขึ้น
- 🏠 บุคลากรตาม ม.38 ค. (2) ขาดความก้าวหน้า ไม่ได้รับการดูแล
- 🏠 การได้เป็น ผอ.สส. คือความสำเร็จอีกขั้นหนึ่ง
- 🏠 การได้ย้ายไป สส.ขนาดใหญ่อื่น คือความก้าวหน้า
- 🏠 สน.ถูกลดบทบาทและความสำคัญลง

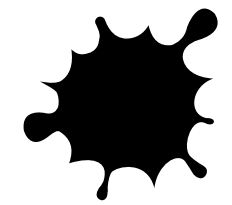
5 คำนึงถึง การขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะใหม่
2. ปรับระบบการประเมินวิทยฐานะ ควบคู่กับการประเมินเงินเดือน
3. ปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง
4. กำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
5. วางแผนการผลิตและระบบคัดกรองครูที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการศึกษา

การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

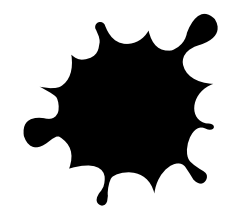


3 กลุ่มตำแหน่งมายาคติ



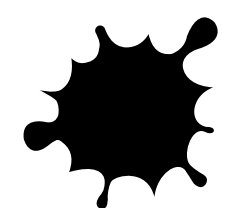
กลุ่มที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับวิทยฐานะที่คลาดเคลื่อน

- วิทยฐานะคือสิ่งที่บ่งบอกถึง “ระดับความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ” ที่ครูแต่ละคนสั่งสมจากการทำงานหนัก เรียนรู้ ฝึกฝนตนเอง พัฒนาฝีมือสอน จาก “การลงมือปฏิบัติจริงในหน้างาน” ของครู และ “พินิจพิจารณา” ดังนั้น วิทยฐานะ จึงไม่ใช่ “รางวัล” หรือ “สวัสดิการ”



กลุ่มที่ 2 ประเมินสิ่งที่ไม่ใช่หน้างานของครู

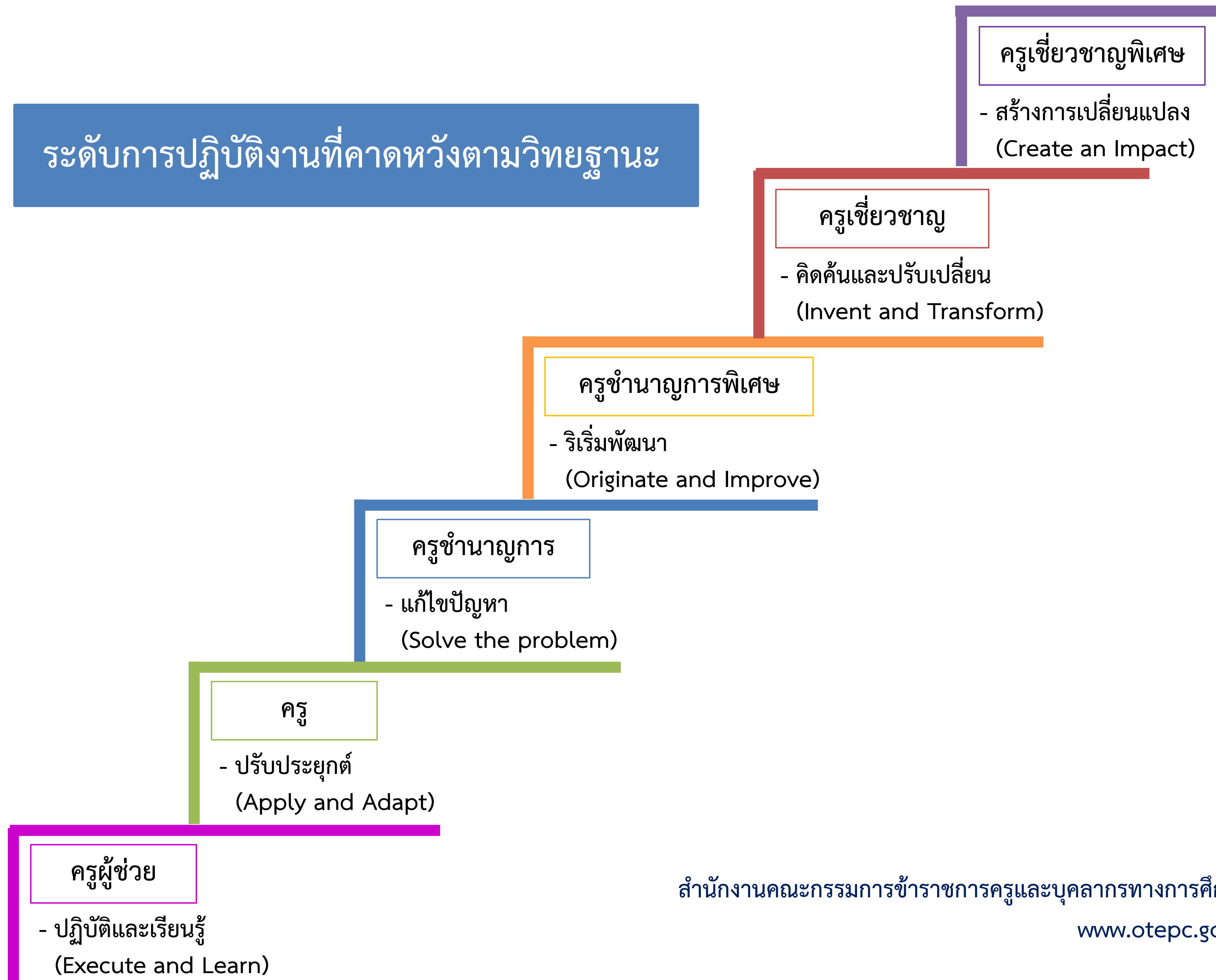
- การประเมินวิทยฐานะ สะท้อนจาก “ผลการปฏิบัติงานเชิงวิชาชีพ” (Professional performance) ไม่ใช่การผลิตผลงานทางวิชาการ (Academic works)



กลุ่มที่ 3 ไปไม่ถึงผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียนอย่างแท้จริง

- ตัดสินที่ “รางวัล” “รายงานทางวิชาการ” หรือวัดผลสัมฤทธิ์จาก “คะแนนสอบ” แต่ผลลัพธ์การเรียนรู้ที่แท้จริง คือความงอกงามในตัวผู้เรียนทุกมิติ ตามบริบท วัย และสภาพของผู้เรียน

ระดับการปฏิบัติงานที่คาดหวังตามวิทยฐานะ



กรอบความคิด

ม.54 เลื่อนวิทยฐานะสูงขึ้น

ม.72 การประเมินเงินเดือน

ม.55 คงวิทยฐานะ

- Performance (Clip การสอน)
 - Powerful Pedagogies (Clip & Lesson Study)
 - Student Outcomes (Project, folio, etc.)
- (21st Century Skills/ Work-related Skills)

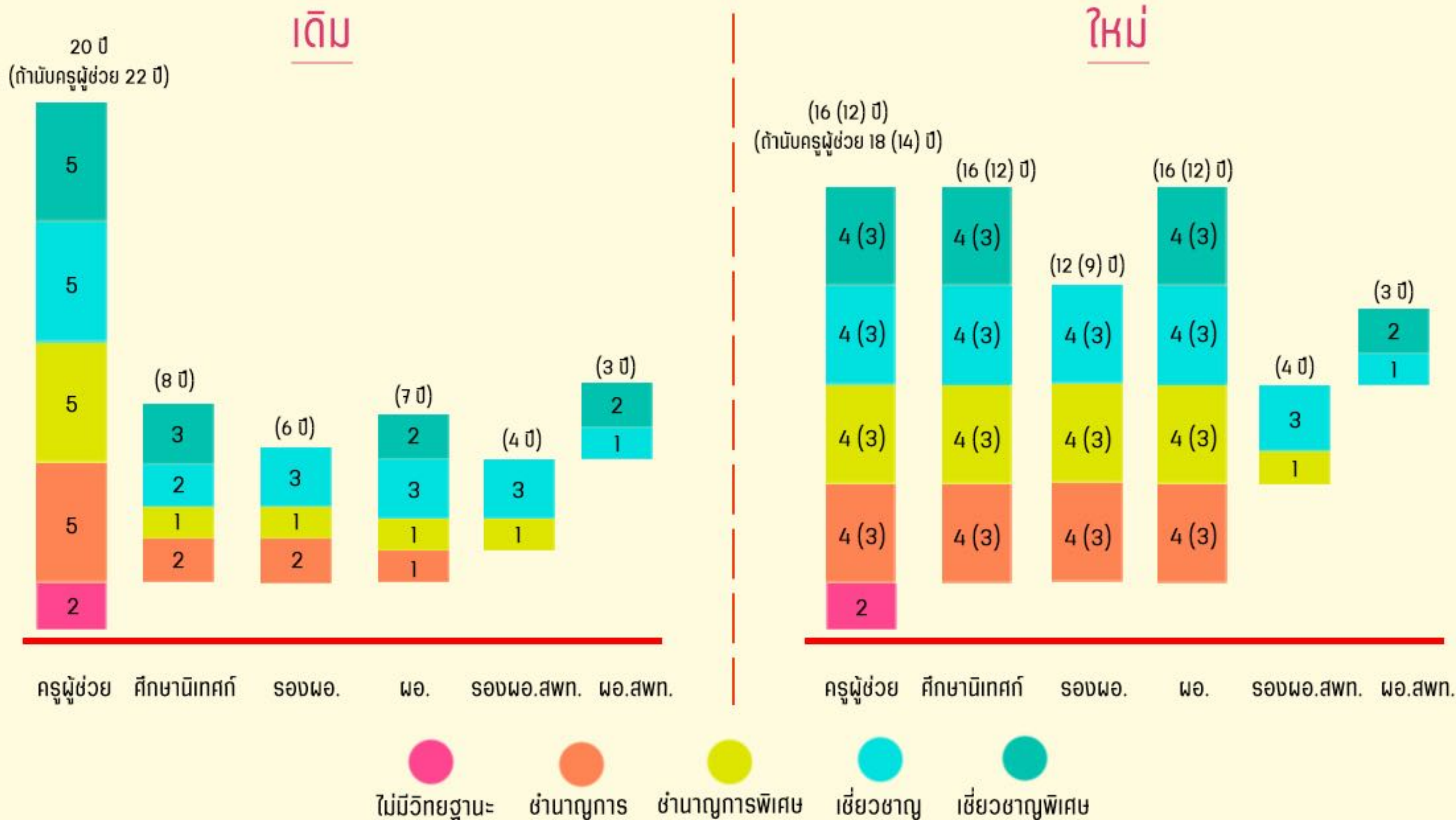
ปีที่ 1 ปีที่ 2 ปีที่ 3 ปีที่ 4

Performance Appraisal : PA

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

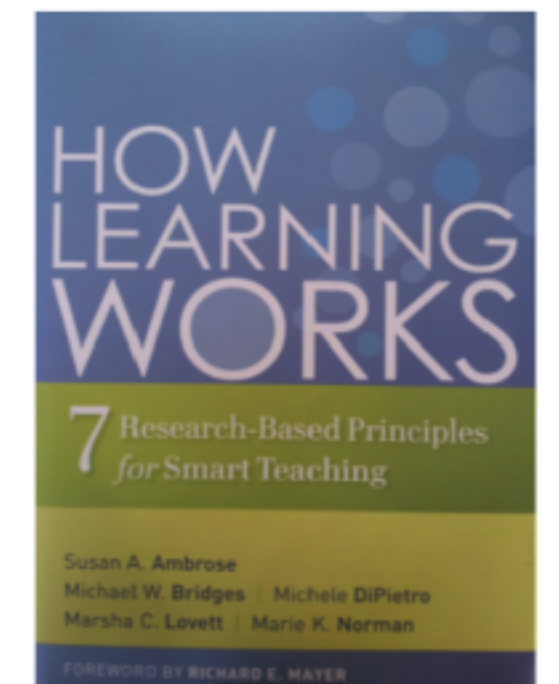
www.oitepc.go.th

แผนภูมิเส้นทาง**ความก้าวหน้า**ในวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ= **เดิม** กับ **ใหม่**



Performance ของครูดูจากอะไร

How
Learning
Works



7 Research-Based Principles for Smart Teaching

Susan A. Ambrose et al. (2012)

ทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน

- เข้าถึงและเข้าใจสิ่งที่เรียน
- เชื่อมโยงความรู้เดิม ประสบการณ์เดิม ไปสู่ “การเรียนรู้” ใหม่
- สร้างความรู้ ประสบการณ์ใหม่จากการเรียนรู้
- กระตุ้นแรงจูงใจในการเรียนรู้
- พัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญ จากการเรียนรู้
- ให้ข้อมูลสะท้อนกลับ
- พัฒนาระบบบรรยากาศการเรียน
- ฝึกการกำกับการเรียนรู้ และการนำตนเอง

ผลลัพธ์ที่เกิดกับผู้เรียน ตามวัยและลักษณะผู้เรียน

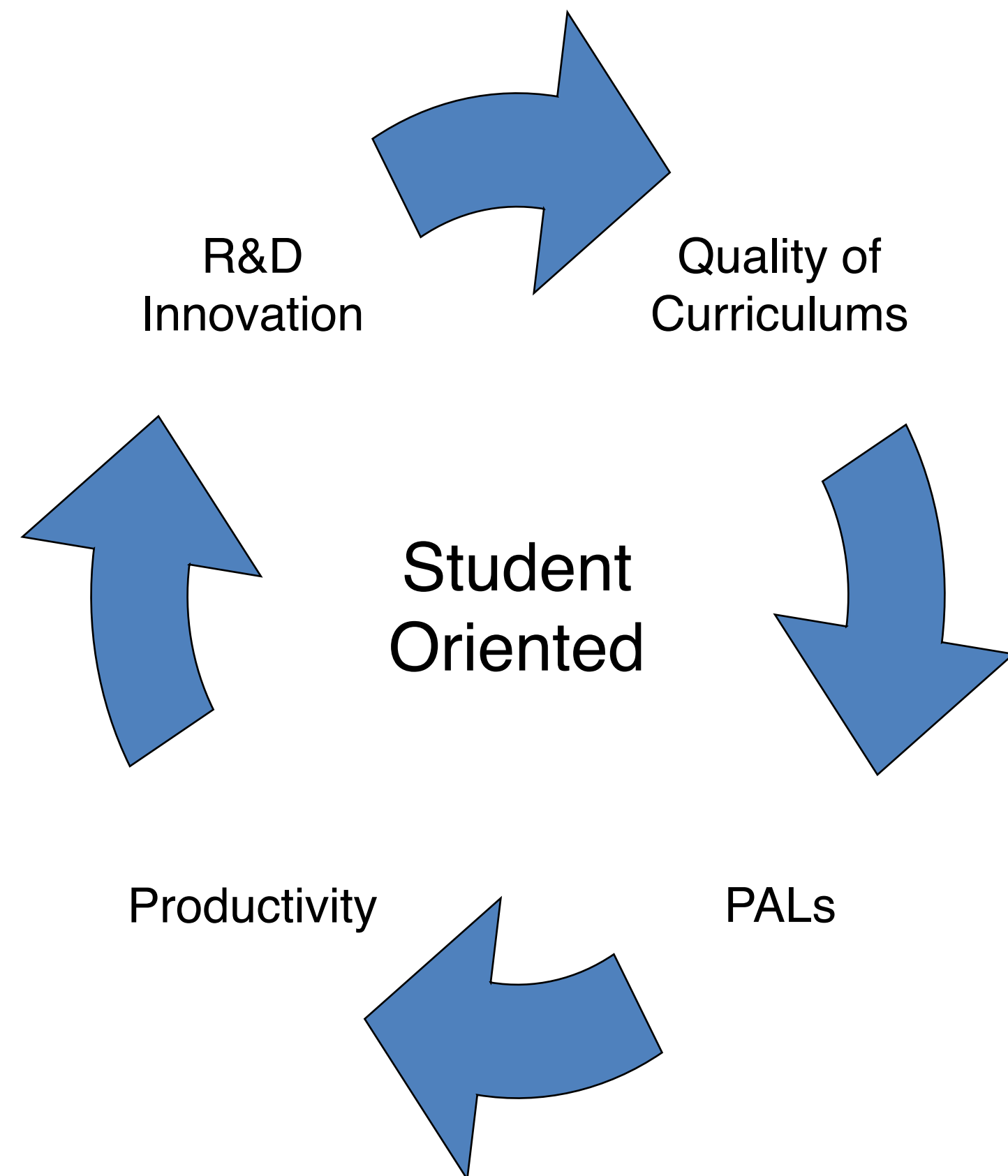
- เป็นผลจากการจัดการเรียนรู้ของครู
- สร้างทักษะพื้นฐาน (Basic skill)
- ใช้ความสามารถในการเรียนรู้ (Cognitive ability)
- ได้บูรณาการทักษะในการทำงาน (Cross functional skill)

เปลี่ยนการสอน. ไปสู่. การเรียนรู้

แนวคิด ที่จำเป็นสำหรับนักบริหารการเปลี่ยนแปลง



ทางการศึกษา ในศตวรรษ 21



1. Student Oriented / Student Solution
2. Quality of Curriculum & Students
3. Core Competency Development
4. Mentor Coaching
5. Process Oriented/ QA,QI
6. Creative Research and Innovation
7. Pool : Alliance : Linkage
8. Collective Leadership

Focus on Teachers' Learning

- ค้นหาวิธีสอนที่สร้างพลังเรียนรู้
- ทดลองและคิดเชิงนวัตกรรมต่อเนื่อง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติ
(modelling, peer coaching)
- สะท้อนบทเรียนร่วมกัน
- สร้างชุมชนการเรียนรู้ขึ้นในโรงเรียน

Performance ของผู้บริหารดูจากอะไร

ทักษะการพัฒนาสถานศึกษา

- มุ่งผลลัพธ์ผู้เรียนเป็นสำคัญ
- มุ่งคุณภาพหลักสูตร และคุณภาพผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาสมรรถนะครูและผู้เรียน
- มุ่งพัฒนาครูโดยใช้ระบบให้คำปรึกษา ชี้นำ
- มุ่งพัฒนาระบบและกระบวนการทำงาน
- มุ่งนวัตกรรมการทำงานอย่างสร้างสรรค์
- มุ่งระดมทรัพยากรเครือข่ายและความร่วมมือ
- มุ่งสร้างภาวะผู้นำร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลลัพธ์การพัฒนา

ตามบริบท และสภาพของสถานศึกษา

- เป็นผลจากการจัดการบริหารจัดการของผู้บริหาร
- ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน
- ส่งผลต่อคุณภาพครู
- ส่งผลต่อคุณภาพสถานศึกษา

เปลี่ยนจาก “ผู้บังคับบัญชา” ไปเป็น “หัวหน้า”

10 ข้อดี

1. “ลด” ความซ้ำซ้อนของการประเมิน
2. “ละ” ความสนใจจากกิจกรรมประกวดแข่งขัน หันมาเอาใจใส่เด็กทุกคนอย่างเท่าเทียม
3. “เลิก” สะสมแฟ้ม โฉ่ รางวัล ป้ายไวนิล พิวเจอร์บอร์ด และการขึ้นป้ายรอบรั้วโรงเรียน
4. “หลีก” การล่าใบประกาศฯ การนับ ชม. อบรม หรือ ชม. PLC ที่จริงจัง ไม่ได้ทำ
5. “เลี่ยง” การวัดคุณภาพจาก คะแนน O-NET เพราะบริบทโรงเรียน ห้องเรียน และผู้เรียนไม่เหมือนกัน
6. “รวดเร็ว” ใช้ระบบออนไลน์ ไม่ต้องรอผลเป็นปีๆ ส่งใหม่ได้ทุกภาคเรียน
7. “โปร่งใส” ผู้ประเมินทุกคนต้องผ่านการพัฒนา ใช้ระบบการสุ่ม ไม่ต้องวิ่งเข้าหา ลูบหน้าปะจมูก ต้อนรับขับสู้ ดูแลเอาใจ
8. “ไม่ต้องเสียเงิน” ไม่ต้องจ้างใครทำวิจัย (หรือจ้างใครมาถ่ายคลิป เพราะประเมินจากคุณภาพการสอน ไม่ใช่ ประเมินจากคุณภาพคลิปที่ส่งมา)
9. “ยุติธรรม” แยกตัวชี้วัดการประเมินตามลักษณะห้องเรียน (สามัญ ปฐมวัย กศ.พิเศษ กศน. อาชีวะ) เมื่อได้แล้วไม่ขึ้นห้าง มีการประเมินเพื่อคงวิทยฐานะตามระดับ ดูแลครูในพื้นที่ยากลำบาก ครูที่พัฒนาตนเอง และมีความสามารถ
10. “ผลลัพธ์เกิดกับผู้เรียน” อย่างแท้จริง

ระบบ PA

4 ปัจจัยความสำเร็จ

- **Back to school** สายความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับต้องย้อนกลับไปที่ รร.
- **Focus on classroom** คุณภาพการศึกษาเกิดจากห้องเรียน วิทยฐานะครูต้องประเมิน Performance จากหน้างานจริง คือห้องเรียน
- **Teacher as a key success** ผลงานครูพิสูจน์จากฝีมือการสอนและผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน
- **School as learning organization** ผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ลงสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำวง PLC ด้วยตนเอง

“แก่นของวิชาชีพครู คือ การเรียนรู้
เราจำเป็นต้องไปให้ถึงระดับความคิดความเชื่อ (Mentality)
นั่นคือ เปลี่ยนวิธีคิด วิธีสอน วิธีปฏิบัติที่คุ้นชินเดิมๆ
ระบบวิทยฐานะใหม่ ไม่ได้ต้องการเปลี่ยนแค่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
แต่ต้องการเปลี่ยนระบบการเรียนรู้ของ ผอ.โรงเรียน และคุณครูด้วย”

งานครุคือวิชาชีพ
ชั้นสูง

แม่พิมพ์
ของชาติ

ผู้เปลี่ยนโลก

เราทุกคนถูกสอนมาว่า

แสวงเทียนแห่งปัญญา

มีความรู้ประดุจนักปราชญ์
มีความประพฤติประดุจผู้ทรงศีล

งานหนัก
เหนื่อย

เสียสละทุ่มเท

เบ้าหลอม
ชีวิตลูกศิษย์

ที่ผ่านมา

เราถูก “เครื่องล่อ” นำ “พฤติกรรม”

แต่จากนี้

เราจะใช้ “หัวใจความเป็นครู” นำ “พฤติกรรม”

และจะช่วยกันสร้างระบบใหม่เพื่อนำ “ศรัทธาแห่งวิชาชีพครู” กลับคืนมา



๑พระราชดำริศ

ถ้าครูไม่ห่วงประโยชน์ที่ควรจะทำ ห่วงไปห่วง
อำนาจ ห่วงตำแหน่ง ห่วงสิทธิ์ และห่วงรายได้ก็
มากเข้าแล้ว จะเอาใจเอาใจที่ไหนมาห่วงความรู้
ความดี ความเจริญของเด็ก ความห่วงในสิ่ง
เหล่านี้ก็จะค่อยๆ บั่นทอนทำลายความเป็นครูไป
จนหมดสิ้น จะไม่มีอะไรดีเหลือไว้พอที่ตัวเองจะ
ภาคภูมิใจ หรือภูมิใจใครไว้ได้ ความเป็นครูก็จะ
ไม่มีค่าเหลืออยู่ให้เป็นที่เคารพบูชาอีกต่อไป...

พระราชทานแก่ครูอาวุโส ในโอกาสวันเสด็จ
ณ พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน
วันเสาร์ที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๑

๕ คำถาม

สำหรับเติมพลังชีวิต

ความเป็นครู

๑. เวลาที่ผ่านไป... เราใช้ชีวิตความเป็นครู
เพื่อเป้าหมายใด ?

A scenic view of a mountain valley. The foreground shows a small village with several buildings and trees. The middle ground is dominated by steep, rocky mountain slopes. In the background, there are more mountains, some with patches of snow, under a clear blue sky. The overall atmosphere is serene and majestic.

๒. อะไรคือ ... สิ่งที่เรากำลังค้นหาเพื่อ
เพิ่มเติมเข้ามาในชีวิตความเป็นครู

๓.เราอยากทำอะไร...ในเวลาของชีวิตที่เหลืออยู่





๕. เป้าหมายปลายทางในชีวิตความเป็นครูจากนี้ไป....คืออะไร

๕. อะไรคือ...สิ่งรุกรานที่เป็นภาระหรือกีดขวางการเดินทาง
ที่ควรสลัดทิ้ง



เวลาชีวิตที่
ผ่านมา

เวลาชีวิต
ที่เหลืออยู่

มาร่วมพลิกโฉมวิชาชีพรุ สู่คุณภาพการศึกษาที่ดีกว่า กับ ก.ค.ศ.