

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

โครงการการเสริมสร้างครูเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอนนักเรียนกรุงเทพมหานคร
กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม

จัดทำโดย นางสาวสิริภรณ์ สุวรรณโณ
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม
หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล
(Individual Study)

โครงการการเสริมสร้างครูเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียน
การสอนนักเรียนกรุงเทพมหานคร
กรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม

จัดทำโดย นางสาวสิริภรณ์ สุวรรณโณ
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ
หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม

หลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕
สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

จากแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบครอบได้อย่างมีคุณภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นในการสร้างเด็ก และเยาวชนให้มีคุณภาพได้ดีที่สุดคือ “ครู” และครูต้องเป็นผู้จัดการเรียนรู้ มีวุฒิภาวะของความเป็นครูทั้งชีวิตและจิตใจ อีกทั้งต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้ง ในสิ่งที่ตนเองสอน และมีเทคนิคกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนแบบมีอาชีพ จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนกรุงเทพมหานครคุณภาพของครูที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งมีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามแผน และนโยบายการจัดการศึกษาเกิดการยอมรับในคุณภาพของผู้เรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์การเรียนของนักเรียนกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม

๑. สาเหตุที่ทำให้เรื่องนี้

เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน หากครูได้รับการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอนจะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง และจากผลการประเมินการสอบ O - NET ของนักเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม ยังมีผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจในบางกลุ่มสาระ เช่นคณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศาสนาและวัฒนธรรม หากครูได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนก็จะได้มาพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และจะส่งผลต่อการทดสอบในระดับต่าง ๆ ได้ อันจะส่งเสริมให้เป็น ครูมืออาชีพได้

๒. วัตถุประสงค์

- ๒.๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพและวิธีการสอนของครูสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒.๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้
- ๒.๓. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ
- ๒.๔. เพื่อส่งเสริมให้ครูพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพสูงจนสามารถเผยแพร่ แก่สาธารณชนเชิงประจักษ์ได้

๓. วิธีการดำเนินงาน

- ๓.๑. ประชุมชี้แจงแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินงานกิจกรรมประชุมอบรมเชิงวิชาการ
- ๓.๒. แต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ๓.๓. จัดให้มีการประชุมอบรมครูเชิงวิชาการ โดยเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ
- ๓.๔. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่จัดอบรมและทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการเขตเพื่อให้ครูทุกคนเข้าอบรม
- ๓.๕. ครูที่เข้ารับการอบรมแล้วดำเนินการขยายผลด้วยวาจาและรายงานในการประชุมแต่ละโรงเรียนประจำทุกเดือน
- ๓.๖. ติดตามและประเมินผลกิจกรรมการอบรมครูเชิงวิชาการ ประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัด และประเมิน ความรู้ที่ได้รับการอบรมแบบอันทันทีปลายเปิด
- ๓.๗. สรุปรายงานการอบรมของครูแต่ละคนแล้วสรุปเป็นภาพรวมกับผลงานครู

๔. เป้าหมายการดำเนินงาน

๔.๑. ครูทุกคนมีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพ และวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสอนได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยดูจากผลการประเมินมาตรฐานในทุกระดับสูงขึ้น เท่าระดับกรุงเทพมหานครในปีที่ผ่านมา

๔.๒. กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันถึงประสงค์ของผู้เรียนไว้เป็น เป้าหมายของการจัดกระบวนการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น โดยผลการ ประเมินมาตรฐานระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ สูงกว่าระดับประเทศร้อยละ ๖๐

๔.๓. ครูทุกคนจัดกิจกรรมเรียนรู้ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นสื่อการสอนหลายรูปแบบ และสามารถพัฒนา คุณภาพส่งผลให้ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ ให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด

๔.๔. ประชุมเครือข่ายคณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายคณะกรรมการครูและผู้บริหาร เพื่อกำหนด นโยบาย การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทาง สังคม กระบวนการแก้ไขปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนา ค่านิยม กระบวนการบูรณาการ ฯลฯ ก่อนเปิดภาคเรียนแรก อย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง

๕. การประเมินผล

การส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ติดตามผลการเรียนรู้ และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร และนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินเพื่อ การพัฒนาและการประเมิน เพื่อการตัดสินผลการเรียน และสร้างให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อการเรียนรู้ รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองด้วยการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษา โดยครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการผ่านตัวชี้วัด หรืออาจให้นักเรียนร่วมกำหนดเกณฑ์ด้วย เพื่อให้เกิด ความรับผิดชอบร่วมกัน ถ้าประเมินแล้วไม่ผ่านครูต้องหาวิธีการช่วยเหลือเพื่อให้ นักเรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด การตัดสินผลการเรียนใช้ผลการประเมินระหว่างปีและปลายปีในระดับประถมศึกษา และผลการประเมินระหว่าง ภาคและปลายภาคในระดับมัธยมศึกษาตามสัดส่วนที่สถานศึกษากำหนดการประเมินระดับชาติ หรือการทดสอบ ทางการศึกษาในระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-Net) โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

๖. แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑. ความเสี่ยงจากการที่องค์กรยังไม่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่สมบูรณ์พัฒนาการของเทคโนโลยี ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการคิด ค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งต่อพัฒนาการขององค์กร อาทิ การ เปลี่ยนแปลงผ่านทางเทคโนโลยีอนาล็อก (Analog) มาเป็นเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) การสื่อสารแบบไร้สาย (Wireless) ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด ซึ่งมีผลต่อระบบศูนย์การเรียนรู้พื้นฐาน ชุดมัลติ-มีเดีย และศูนย์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การใช้สื่อดิจิทัล การพัฒนาการเรียนการสอน เว็บไซต์ แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่สู่สาธารณชน โซฟท์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการ ฝ่ายการศึกษาต้องประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงาน ต้นสังกัดหรือ สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพใกล้เคียงให้ คำแนะนำและช่วยเหลือ

๒. ความเสี่ยงจากการบริหารคณะกรรมการดำเนินงานที่ยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันกาล มีภาระงานรับผิดชอบมากท่ามกลางภาระงานนอกเหนือจากการสอนของโรงเรียนจัดสรรบุคลากรทดแทนตามความ เหมาะสมผู้บริหารจะต้องเกลี้ยความรับผิดชอบให้ทั่วถึงกันและเหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคน ไม่ไข่มอบ ความรับผิดชอบให้กับครูเพียงไม่กี่คนที่ว่างใจ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการแบ่งครูออกเป็นสองฝ่าย

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาส่วนบุคคลฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕ (บนก. ๑๕) อบรมระหว่างวันที่ ๗ มกราคม - ๓ เมษายน ๒๕๕๘ หัวข้อและเนื้อหาในรายงานฉบับนี้ การพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน หากครูได้รับการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอน จะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง และจากผลการประเมินการสอบ O-Net ของนักเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม ยังมีผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจในบางกลุ่มสาระ เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษาและวัฒนธรรม หากครูได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนก็จะได้มาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และจะส่งผลต่อการทดสอบในระดับต่าง ๆ ได้ อันจะส่งเสริมให้เป็นครูมืออาชีพได้ รายงานฉบับนี้เกิดขึ้น และเสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ณา ได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน โดยเฉพาะอาจารย์ ดร.รัฐ ธนาดิเรก วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้ความรู้หลักวิชาที่มีประโยชน์สามารถนำไปปรับใช้ได้กับการปฏิบัติงาน และอาจารย์ที่ปรึกษา นางกฤติยา สัจจรักษ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลที่ปรึกษา ปลัดกรุงเทพมหานครและอาจารย์ ดร.हरररररररर โกมุทผล ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ ข้อชี้แนะแนวทาง การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคลตรวจสอบแก้ไขและให้ข้อคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข ตลอดระยะเวลาการฝึกอบรมพร้อมกับการจัดทำรายงานฉบับนี้ ผู้จัดทำขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ รวมทั้งขอขอบคุณบุคลากรในฝ่ายพัฒนานักบริหาร ส่วนพัฒนาการบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครทุกท่านและขอขอบคุณเพื่อนนักบริหารหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับกลาง รุ่นที่ ๑๕ (บนก. ๑๕) ทุกท่านที่เป็นกำลังใจในการจัดทำรายงานฉบับนี้เป็นอย่างดี

นางสิริภรณ์ สุวรรณโณ

นักวิชาการศึกษาคำานาญการพิเศษ

หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

สารบัญ

หลักการและเหตุผล

๑

วัตถุประสงค์

๖

เป้าหมายและปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๙

ขั้นตอนปฏิบัติและผู้รับผิดชอบ

๙

งบประมาณ

๑๑

แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๑๑

แนวทางการประเมิน

๑๑

ข้อเสนอแนะ

๑๕

บรรณานุกรม

๑๖

ประวัติผู้เขียนเอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคล

๑๗

ชื่อโครงการ	การเสริมสร้างครูเป็นมืออาชีพ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียน กรุงเทพมหานครกรณีศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๕๘

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๔ แนวทางการจัดการศึกษายึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ ดังนั้นการจัดการศึกษาต้องมุ่งเน้นจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้อย่างมีคุณภาพตามความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และประเทศไทยและสามารถพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เจริญก้าวหน้า ตามธรรมชาติและศักยภาพของตนเอง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นสำคัญในการสร้างโรงเรียนคุณภาพที่สุด คือ ครู ซึ่งครูต้องเป็น “ผู้จัดการเรียนรู้” และลำดับต่อมาเป็นบุคคลที่ต้องมีวุฒิภาวะความเป็น “ครู” ทั้งวิถีชีวิต และจิตใจ รวมทั้งเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ตนเองสอน และมีเทคนิค กระบวนการดำเนินการ ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนแบบมืออาชีพ จึงจะสามารถพัฒนาโรงเรียนสู่โรงเรียนในฝันและสามารถปฏิรูปการศึกษาได้สำเร็จ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ มีสาระสำคัญที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและมีวัฒนธรรมที่ดีในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ

ดังนั้น ในการจัดการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องจัดให้สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและพัฒนาการของผู้เรียน เน้นฝึกทักษะกระบวนการคิด การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์ความรู้เพื่อใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม การจัดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยังสำคัญยิ่ง เพื่อมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ครู การเรียนการสอนที่ดีนั้นควรมีความเป็นพลวัตร คือ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ สาระการเรียนรู้ รูปแบบเทคนิค วิธีการ เป็นต้น ครูในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการจัดการเรียนรู้ควรคำนึงถึงประเด็นดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ครูมีหน้าที่ในการศึกษาหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ เนื่องจากหลักสูตรนั้นเปรียบเสมือนแสงเทียนนำทางสำหรับครูในการจัดการเรียนรู้ ในหลักสูตรแกนกลางฉบับปัจจุบันนั้นประกอบไปด้วยรายละเอียดที่มีความจำเป็นและสำคัญ อาทิ ตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สมรรถนะที่สำคัญ เป็นต้น การที่ครูเข้าใจและรู้รายละเอียดดังกล่าวทั้งหมดอย่างเข้าใจจะส่งผลให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่หลักสูตรวางไว้ได้และการ จัดการเรียนรู้นั้นจะเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม

ประเด็นที่ ๒ ครูควรวางแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบและลำดับขั้นอย่างชัดเจน ดร.สุรินทร์ ชุมสาย ณ อยุธยา ได้กล่าวไว้ในหนังสือการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๕๑ ว่า ครูที่ดีต้องมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่ดีต้องมีการนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติที่ดีต้องเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่วางไว้ ซึ่งสามารถเข้าใจได้ว่า การวางแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในบรรดากระบวนการทั้งหมด ครูจำเป็นต้องลำดับขั้นให้ชัดเจนว่าจะสอนอะไรก่อน สอนอะไรหลัง แต่ถึงกระนั้นแผนการจัดการเรียนรู้ควรมีความยืดหยุ่น เปลี่ยนแปลงได้ตามโอกาสและสถานการณ์จริง ครูจึงควรมีความมั่นใจที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในชั้นเรียนได้ทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นนอกเหนือความคาดหวังและแผนการจัดการเรียนรู้ที่เตรียมไว้ การปรับแผนนั้นก็เพื่อให้มีความเหมาะสม เนื่องจากวิธีการที่แตกต่างนั้นอาจช่วยให้นักเรียนบางคนสามารถเรียนรู้และเข้าใจในเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น นอกจากประเด็นข้างต้น สิ่งที่ครูต้องคำนึง คือเรื่องของเนื้อหาที่เตรียมมาในแต่ละครั้งของแผนการจัดการเรียนรู้นั้น ต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับเวลา มีความต่อเนื่อง เป็นเอกภาพไปตลอดเวลาของการจัดการเรียนรู้ ครูผู้สอนต้องสามารถปฏิบัติกิจกรรมในแผนนั้น ได้อย่างครบถ้วนหากครูผู้สอนใช้เนื้อหามาก แต่เวลาน้อย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สัมพันธ์กัน นักเรียนจะเรียนแบบหนักและไม่ได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองเท่าที่ควร จึงอาจส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

ประเด็นที่ ๓ ครูควรเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่แปลกใหม่และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญดังนั้นครูควรใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไปในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งและควรสอนให้นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้ในชั้นเรียนกับชีวิตประจำวันเข้าด้วยกันได้อย่างสมดุลและฝึกให้นักเรียนพัฒนาทักษะกระบวนการคิดทุกรูปแบบตามแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนของ ดร.วิชัย ตันศิริ กล่าวไว้ว่า กระบวนการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นการแสดงความคิด การฝึกให้ผู้เรียนได้มองกว้าง และมองไกลมีความเข้าใจในระดับมหัพภาคและสามารถวิเคราะห์แยกแยะได้ในระดับจุลภาค ยิ่งไปกว่านั้นครูให้ผู้เรียนเข้าใจว่าความรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในเฉพาะหนังสือหรือในชั้นเรียนเพียงเท่านั้น ดังนั้นครูควรเชื่อมโยงว่างระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ ทำให้นักเรียนเกิดความชำนาญในเรื่องที่นักเรียนสนใจ และสามารถนำไปใช้ได้จริงในชีวิต สำหรับการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ นักเรียนต้องได้รับโอกาสในการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติจริง ลงมือทำจริงด้วยตนเอง ดังนั้น ครูผู้สอนจึงมีหน้าที่สร้างความกระตือรือร้น และแรงจูงใจในการเรียนรู้ คอยกระตุ้น แนะนำในสิ่งที่นักเรียนสงสัย ต้องสร้างความใฝ่รู้ใฝ่เรียนพร้อมกันนั้นก็ฝึกฝนนักเรียนให้มีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร อันได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหาความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ประเด็นที่ ๔ ครูควรใช้หลักจิตวิทยาแรงจูงใจให้เป็นและมีประสิทธิภาพสูงสุด เนื่องจากแรงจูงใจนั้นจะนำไปสู่กิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน สิ่งที่ครูจะต้องทำในฐานะผู้นำแนวทางการเรียนการสอน คือ การกระตุ้นให้เด็ก ๆ รู้ลึกถึงความต้องการของตน เพราะความต้องการจะนำให้นักเรียนนั้นสนใจและใส่ใจกับบทเรียน จึงสามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจที่เหมาะสมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ สำหรับครูประถมศึกษา นั้นการสร้างแรงจูงใจถือเป็นสิ่งสำคัญเพราะด้วยพัฒนาการทางสังคมและอารมณ์ของนักเรียนในระดับนี้นั้นยังไม่ได้รับการพัฒนามาอย่างสมบูรณ์ การที่นักเรียนจะจดจ่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นระยะเวลานานๆนั้นเป็นเรื่องยาก ซึ่งสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาของครูผู้สอนทุกคน แนวทางที่ดีทางหนึ่งคือให้ผู้เรียนจะสร้างเป้าหมายใหม่ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อตั้งให้เขาเห็นความสำคัญของสิ่งที่เขาจะได้เรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนที่ดีอีกวิธีการหนึ่งคือ อารมณ์ขัน ในชั้นเรียนนั้นครูควรเล่าเรื่องตลกให้นักเรียน ฟังบ้าง การมีอารมณ์ขันจะช่วยคลายกำแพงระหว่างครูกับนักเรียนได้และเป็นการสร้างบรรยากาศ

ประเด็นที่ ๕ ครูควรสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และสนุกสนาน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศทางกายภาพ (Physical Atmosphere) และบรรยากาศทางจิตวิทยา (Psychological Atmosphere) ซึ่งบรรยากาศทางกายภาพ คือ การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด น่าอยู่ มีสื่อการเรียนรู้ที่ครบครัน พร้อม ที่จะส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ทุกคน การอาศัยความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศทางกายภาพจากผู้เรียนถือเป็นอีกหนทางหนึ่งในการทำให้ผู้เรียนรู้สึกชอบ และต้องการจะอยู่ในชั้นเรียนเพราะเขานั้นได้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์รูปแบบของชั้นเรียนของเขาเอง ด้านบรรยากาศทางจิตวิทยา คือ บรรยากาศทางด้านจิตใจที่นักเรียนรู้สึกอบอุ่น มีความสบายใจ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเป็นกันเอง สำหรับการสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองในชั้นเรียนระหว่าง ครูและนักเรียนนั้นครูควรทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมการสอน ไม่ใช่บรรยากาศที่ครูยืนอยู่หน้าชั้นตลอด ทั้งชั่วโมงการเรียนหรือนักเรียนต้องจับจ้องสายตาไปที่กระดานดำเพียงอย่างเดียว

ประเด็นที่ ๖ ครูควรมีการประเมินการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้เรียน ซึ่งการประเมินผลนั้นถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการจัดการเรียนรู้ รายละเอียดในการประเมินต้องมีให้ครบทุกปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นการประเมินตัวครู การประเมินตัวนักเรียน การประเมินสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้อะไรก็ตามทั้งสามประการนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากส่งผลโดยตรงต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาทุกด้าน ได้แก่ พัฒนาการด้านสติปัญญา พัฒนาการด้านสังคม พัฒนาการด้านร่างกายและพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน

สิ่งที่ครูต้องประเมินตนเองนั้นควรประกอบไปด้วยการประเมินวิธี ขั้นตอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้เพราะตัวครูนั้นอาจสอนไม่ชัดเจน ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และอาจขาดความต่อเนื่องของเนื้อหา

นอกจากนี้ครูอาจขาดความชำนาญในการสอน ไม่มีความสามารถในการโน้มน้าวความสนใจของนักเรียนให้มีต่อบทเรียนได้ รวมไปถึงครูต้องประเมินความสามารถในการจัดชั้นเรียน การควบคุมชั้นเรียนเพราะครูอาจยังไม่เข้าใจธรรมชาติและพัฒนาด้านต่างๆของ นักเรียนเท่าที่ควร

สำหรับการประเมินนักเรียน ครูควรประเมินตั้งแต่ความรู้พื้นฐานที่นักเรียนแต่ละคนมี เนื่องด้วยนักเรียนทุกคนนั้นมีความสามารถในด้านต่างๆแตกต่างกัน ครูอาจต้องช่วยนักเรียนปรับพื้นฐานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่มเพื่อให้เกิดความใกล้เคียง การประเมินนักเรียนจะทำให้ครูรู้ปัญหาการเรียน เช่น ความไม่ใส่ใจ ความเครียด ความกดดัน ความเหนื่อยล้า ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเสมอ ประเด็นที่สำคัญที่สุดในเรื่องการประเมินคือการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนเพื่อดูพัฒนาการของนักเรียนและวัดว่านักเรียนได้รับอะไรบ้างจากการเรียนรู้ในสิ่งที่ครูจัดให้ การประเมินสื่อสำหรับการจัดการเรียนรู้ เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากสื่อการเรียนรู้จำเป็นต้องสามารถสื่อสารหรือเป็นสะพานเชื่อมระหว่างครูผู้สอนและนักเรียนในการส่งผ่านความรู้จากครูผู้สอนไปยังนักเรียนได้จริงๆ (ยุพิน พิชิตกุล และ อรพรรณ ต้นบรรจง ๒๕๓๕ : ๑๖-๑๗) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสื่อการเรียนการสอนดังนี้

๑. สื่อการเรียนการสอนจะช่วยให้ นักเรียนเข้าใจบทเรียนได้แจ่มแจ้งยิ่งขึ้น
๒. ช่วยในการสอนนักเรียนที่มีความสามารถแตกต่างกัน เช่น นักเรียนบางคนซึ่งเรียนอ่อน อาจจะ ต้องใช้รูปภาพ สื่อรูปธรรม หรือชุดการเรียนการสอนรายบุคคล ช่วยให้เขาบรรลุจุดประสงค์ในการเรียน
๓. ช่วยสร้างเสริมความสนใจของนักเรียน
๔. ประหยัดเวลาในการสอน บางคนกล่าวว่าทำให้เสียเวลาความจริงนั้นไม่เสียเวลาเลย คนที่ว่าเสียเวลาเพราะใช้สื่อการเรียนการสอนไม่เป็น

๕. เพื่อช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้จากสิ่งที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจะนำไปสู่นามธรรมและทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจแน่นแฟ้นและจำได้นาน
๖. ใช้สื่อการสอนนั้นเพื่อช่วยในการอธิบายขยายข้อความและสรุปข้อความได้
๗. เพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดีแก่นักเรียน
๘. เพื่อเสริมให้นักเรียนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แห่งการเรียนรู้ที่ดีอีกด้วย

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ทุกประเทศทั่วโลกได้ริเริ่มและดำเนินการปรับและพัฒนาระบบการจัดการศึกษาใหม่ที่เรียกว่าการปฏิรูปการศึกษา (Education Refomation) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ (Leaming Society) ครูเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา เพราะว่าครูเป็นกลุ่มบุคคล ด่าน หน้า และเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและเนื่องจากสภาพสังคมมีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น การศึกษาและพัฒนาครูเพื่อ เพิ่มสมรรถนะทางวิชาชีพให้เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะสร้างครูให้บังเกิดศักยภาพทางสมรรถนะที่สูงก้าวสู่ความเป็น”ครูมืออาชีพ (Professional Teacher) “ที่แท้จริงต่อไป

เป็นที่ยอมรับกันว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ สามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครู จะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ สรุปได้ดังนี้ (ยนต์ ชุ่มจิต, ๒๕๓๕)

๑. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้นเข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขข้อบกพร่องให้ดีขึ้น
๒. การพัฒนาครูช่วยให้เกิดการประหยัดเวลาและลดความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่าย ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทำการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่และตรงตามจุดประสงค์
๓. การพัฒนาครูช่วยให้ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูบรรจุใหม่หรือครูที่ย้ายไปทำการสอนที่แห่งใหม่ เป็นต้น
๔. การพัฒนาครูช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เพราะครูได้รับการพัฒนาอย่างดี และต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจในงานการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี
๕. การพัฒนาครูช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือการบริหารที่มีสถานภาพดีขึ้น
๖. การพัฒนาครูช่วยให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

แผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๑๒ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๒ – ๒๕๖๓) มีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาเป็นสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านการศึกษาทุกระดับ และทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน และ ๑ ใน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาศักยภาพครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและอนุบาล เพื่อให้มีบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอที่จะให้บริการพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) ดังนั้นสิ่งที่ผู้เป็น “ครู” จะต้องมีความรู้ความชำนาญทางวิชาชีพ ซึ่งมีอยู่ด้วยกัน ๓ ประการ คือ (วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์, ๑๕๕๓)

๑. ความรู้ที่แตกฉานในวิชาที่รับผิดชอบในการสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่นักเรียนหรือผู้เรียน
๒. มีความรู้ความชำนาญเป็น “เอตทัคคะ” ในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้
๓. มีความสามารถในการ “ปลูกฝัง” บรรดา “จิตสำนึก” ต่าง ๆ ที่ผู้เรียนพึงจะได้รับ

ในการศึกษาระดับอนุบาลศึกษา และประถมศึกษา ซึ่งระดับของวิชาความรู้ ที่ครูจะต้องสั่งสอนและถ่ายทอดให้แก่ศิษย์ยังอยู่ในขั้นต้น ๆ ดังนั้นในการศึกษาระดับดังกล่าว ภารกิจของครูจึงเน้นไปที่ความรู้ความชำนาญในการสั่งสอนและถ่ายทอดวิชาความรู้ตลอดจนความสามารถในการ “ปลูกฝังจิตสำนึก” แต่ในระดับมัธยมศึกษาและสูงขึ้น นอกจากครูจะต้องมีความรู้ความชำนาญทั้งในการสอนและการปลูกฝังจิตสำนึกแล้วยังจะต้องมีความรู้แตกฉานในวิชาที่สอนอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ “การผลิตครู” จึงควรได้รับการเอาใจใส่เป็นพิเศษเพราะมิใช่ใคร ๆ ที่สำเร็จการศึกษาระดับอุดมศึกษาแม้จะได้รับปริญญาทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ก็จะเป็นครูได้โดยอัตโนมัติ ซึ่งมีติเกี่ยวกับปัญหาการผลิตครูดังที่กล่าวถึงนั้นสอดคล้องกับที่ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐวัณ สุวรรณทิพย์ (๒๕๕๒) กล่าวว่า โดยเฉพาะปัญหาการผลิตครู นอกจากจะ “เกิน” ในเชิงปริมาณแล้ว ยัง “ขาด” ในเชิงคุณภาพอีกด้วย เห็นได้ชัดจากการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ไม่เชื่อมโยงกับ สภาพจริงในโรงเรียนใช้วิธีการสอนแบบธรรมดา และขาดการเตรียมความพร้อมให้ครูไปทำงานในชนบท

เกี่ยวกับการพัฒนาและปฏิรูปวิชาชีพครูนั้น ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาครูไว้หลากหลายยุทธศาสตร์ด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ซึ่งแนวทางหรือมาตรการที่กำหนดเช่น (Dilworth and Imig , ๑๙๙๕) สรุปดังนี้

๑. ปฏิรูปในเชิงโครงสร้างของการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยเริ่มทดลองใช้ตั้งแต่การพัฒนาวิชาชีพครูก่อนประจำการ หรือการเริ่มต้นวิชาชีพครู ไปจนถึงการพัฒนาครูระดับปฏิบัติการหรือครูมืออาชีพเฉพาะทาง

๒. รัฐให้การสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในเชิงระบบของการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างองค์การภาครัฐ กับองค์การอิสระ หรือองค์การรัฐวิสาหกิจด้านการพัฒนาครู

๓. มีการพัฒนาหรือปรับปรุงระบบการประเมินครูในการประกอบวิชาชีพตามสมรรถนะหรือมาตรฐานรายวิชาที่รับผิดชอบ

๔. ให้ความสำคัญ หรือมีการจัดทำเกณฑ์ชี้วัดสำหรับการประเมินและการเตรียมการด้านวิชาชีพครูที่มีความชัดเจนต่อการปฏิบัติ

๕. จัดตั้งเตรียมการระบบการทำงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพในรูปแบบของคณะกรรมการมาตรฐานทางวิชาชีพครู เพื่อควบคุมดูแลให้เป็นระบบหรือเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๖. มีการกำหนดมาตรการจูงใจหรือการกำหนดรูปแบบของค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้มีความเหมาะสมต่อวิชาชีพ

๗. ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบเพื่อเชื่อมโยงกระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูของภาครัฐกับสถาบันด้านครุศึกษาแห่งชาติ

นอกจากนี้ จากการวิจัยเชิงเอกสารของ พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน (๒๕๕๑) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ โดยพบประเด็นที่น่าสนใจโดยสรุป ดังนี้

๑. มีกระบวนการสรรหาผู้มีความสามารถเป็นเลิศเพื่อมาเรียนครูหรือประกอบวิชาชีพครูและปฏิรูปหลักสูตรการผลิตครูให้ทันสมัย

๒. มีการประเมินและต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูเป็นระยะ ๆ รวมทั้งการตรวจสอบคุณภาพของครูอย่างต่อเนื่อง

๓. มีการแบ่งเขตพื้นที่ในการพัฒนาครู โดยมอบหมายให้อยู่ภายใต้การดูแลของแต่ละมณฑล ซึ่งมีกฎหมายบังคับใช้กับครูในพื้นที่ของตน และเน้นการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM: School - based Management)

๔. มีงบประมาณค่อนข้างสูงในการจัดโครงการพัฒนาครู

๕. มีการพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือที่มีความเข้มแข็ง

๖. มีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้สามารถบริหารจัดการพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. มีระบบการรักษาและยกย่องครูที่มีผลงานดีเด่น ให้คงอยู่วิชาชีพครูตลอดชีวิต โดยพัฒนาระบบการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม

๘. กำหนดแนวทางการพัฒนาครูทั้งแบบระดับชาติ ระดับโรงเรียนและระดับบุคคลตามสมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่า ทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน

ทั้งนี้ แนวทางในการพัฒนาครูให้มีศักยภาพดังกล่าวนี้ มีหลายแนวทาง เช่น การอบรม สัมมนา ประชุม การศึกษาต่อ ทัศนศึกษา ศึกษาดูงาน และการวิเคราะห์วิจัยงาน เป็นต้น หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน ให้มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร เห็นความสำคัญที่จะให้โรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตหนองแขมได้รับการพัฒนาเทคนิคกระบวนการในการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีนวัตกรรมใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ในการเรียนการสอน ทำให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงจัดโครงการนี้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการ จัดกระบวนการเรียนการสอนของครูให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนอันจะส่งผลให้เป็นครูมืออาชีพต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

การพัฒนาครูเป็นการดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมความรู้ ทักษะ ความสามารถให้บังเกิดสมรรถนะที่จำเป็นและมีความสำคัญต่อวิชาชีพ การพัฒนาครูเป็นงานที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพราะการพัฒนาครูจะช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ช่วยประหยัดเวลาและลดความสูญเสียเปล่าทำให้รู้งานและทำงานได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูก้าวทันความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอโดยเฉพาะในยุคสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ครูเป็นบุคคลสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและการศึกษาของชาติ เพราะครูเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ที่สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง การเสริมสร้างครูเป็นครูมืออาชีพเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนนักเรียนกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม ของผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์ที่จะตอบคำถามและหลักการเหตุผลที่กล่าวดังนี้

๒.๑ เพื่อพัฒนาคุณภาพและวิธีการสอนของครู สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน พัฒนาคุณภาพและวิธีการสอนของครูส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาการปฏิบัติงานทางวิชาชีพของตนเองครูทุกสามารถพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ การพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น การอบรมและพัฒนา การอบรมเชิงปฏิบัติการระหว่างปฏิบัติงาน สร้างความเป็นเพื่อนร่วมงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความเป็นเพื่อนร่วมงานจะมีองค์ประกอบสำคัญอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่

๒.๑.๑ ครูพูดกันเรื่องการเรียนการสอน

๒.๑.๒ ครูสังเกตการณ์สองซึ่งกันและกัน

๒.๑.๓ ครูร่วมกันปฏิบัติงานตั้งแต่การใช้หลักสูตร การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การค้นหาความรู้ จนถึงการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลการเรียน

๒.๑.๔ ครู ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ความเป็นเพื่อนร่วมงานจะช่วยสร้างความรู้สึกรัก อุ่นใจใกล้ชิด เอื้ออาทร และมีน้ำใจซึ่งกันและกัน

๒.๒ เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้

ทุกโรงเรียน พัฒนาคุณภาพนักเรียนทุกคนได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ด้วยการค้นคว้า ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ สามารถประยุกต์ใช้สื่อทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารช่วยเสริมสร้างทักษะการดำรงชีวิต การดูแลช่วยเหลือตัวเองในการดำรงอยู่ในสังคมปัจจุบัน กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และมีค่านิยมที่พึงประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด โรงเรียนกำหนดองค์ประกอบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและผู้ปกครองจัดกระบวนการเรียนรู้และเครือข่ายพัฒนาหลักสูตรทั้งในและนอกสถานศึกษา

๒.๓ เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ

ทุกโรงเรียนใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และศูนย์การเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน ใช้เว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเผยแพร่สู่สาธารณชน ครูทุกคนจัดกิจกรรมเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลงานการจัดการเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพสูงจนสามารถเผยแพร่แก่สาธารณชนเชิงประจักษ์ได้

ทุกโรงเรียน ครูพัฒนาการจัดการศึกษา ยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริม ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้เรียนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ ครูจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งในสิ่งที่ตนเองสอนและมีเทคนิคกระบวนการดำเนินการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนแบบมีอาชีพ

งาน/กิจกรรม	ขั้นเตรียมการ	ระยะเวลา	การดำเนินงาน	ระยะเวลา	การประเมินผล	หมายเหตุ
๑. เพื่อพัฒนาคุณภาพและวิธีการสอนของครู สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ	- แต่งตั้งคณะกรรมการจากเครือข่ายครู ผู้ปกครองและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	มีนาคม	กำหนดให้มีองค์ประกอบของหลักสูตรที่มีเอกลักษณ์โดดเด่นสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครอง	เมษายน	โรงเรียนสังกัดให้มีความพร้อมในการเรียนการสอนอย่างมีระบบและการพัฒนาได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด	
๒. เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนและกระบวนการจัดการเรียนรู้	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ/เขียนโครงการ	มีนาคม	ส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เชิงบูรณาการ การพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ วิชาชีพในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ	พฤษภาคมถึงสิงหาคม	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเรียน การสอนอย่างมีระบบ	
๓. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาให้ครูเป็นบุคคลทันสมัยอยู่เสมอ	ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ/เขียนโครงการ	เมษายน	ทุกโรงเรียน ใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง อุปกรณ์ และศูนย์การเรียนรู้ พื้นฐานชุดมัลติมีเดีย และศูนย์การเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพมีและใช้สื่อ ดิจิตอลเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน เว็บไซต์เพื่อเป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่สู่สาธารณชน	พฤษภาคมถึงสิงหาคม	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาเป็นสื่อการสอนหลายรูปแบบและสามารถพัฒนาคุณภาพส่งผลให้ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ ให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด	

งาน/กิจกรรม	ขั้นเตรียมการ	ระยะเวลา	การดำเนินงาน	ระยะเวลา	การประเมินผล	หมายเหตุ
๔. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลงานการจัด การเรียนการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ สูงจนสามารถเผยแพร่แก่ สาธารณชนเชิงประจักษ์ได้	- ประชุมคณะ กรรมการ ดำเนินการ /เขียน โครงการ	เมษายน	โรงเรียนส่งเสริมให้ ครูได้พัฒนาผลงาน การจัดการเรียน การสอนของ ตนเองให้มี ประสิทธิภาพสูงจน สามารถเผยแพร่ แก่สาธารณชนเชิง ประจักษ์ได้	พฤษภาคม ถึง สิงหาคม	ครูสามารถพัฒนา ผลงานของตนเอง เผยแพร่แก่ สาธารณชนเชิง ประจักษ์ได้	

๓ . เป้าหมายและปัจจัยสู่ความสำเร็จ

๓.๑ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน เพื่อให้ครูมีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการพัฒนาคุณภาพ และวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถสอนได้ตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยดูจากผลการประเมินมาตรฐานในทุกระดับสูงขึ้น เท่ำระดับกรุงเทพมหานครในปีที่ผ่านมา

๓.๒ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน กำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันถึงประสงค์ของผู้เรียนไว้เป็นเป้าหมายของการจัด กระบวนการเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้น โดยผลการประเมินมาตรฐานระดับชาติของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ สูงกว่าระดับประเทศร้อยละ ๖๐

๓.๓ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน ครูทุกคน จัดกิจกรรมเรียนรู้ โดยนำเทคโนโลยีมาเป็นสื่อการสอนหลายรูปแบบ และสามารถพัฒนาคุณภาพส่งผลให้ผู้เรียนร้อยละ ๘๐ ให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนด

๓.๔ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในสำนักงานเขตหนองแขม จำนวน ๖ โรงเรียน มีการประชุมเครือข่ายกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายกรรมการครูและผู้บริหาร เพื่อกำหนดนโยบาย การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ได้แก่ กระบวนการสร้างความรู้ กระบวนการคิด กระบวนการทางสังคม กระบวนการ แก้ไขปัญหา กระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง กระบวนการปฏิบัติ กระบวนการพัฒนาค่านิยมกระบวนการบูรณาการ ฯลฯ ก่อนเปิดภาคเรียนแรก อย่างน้อยปีการศึกษาละ ๑ ครั้ง

๔. ขั้นตอนปฏิบัติและผู้รับผิดชอบ

เป็นโครงการดำเนินการในปีการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

วิธีดำเนินการ

ที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	วัน/เดือน/ปี	งบประมาณ	ผู้ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
๑	ประชุมชี้แจงแก่ผู้บริหาร สถานศึกษา ครู ผู้เกี่ยวข้องใน การดำเนินงานกิจกรรม ประชุมอบรมเชิงวิชาการ	พ.ค. ๕๘	-	ผู้อำนวยการเขต	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๒	แต่งตั้งคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้บริหาร สถานศึกษา ครู และ ผู้เกี่ยวข้อง	พ.ค. ๕๘	-	ผู้อำนวยการ สถานศึกษา เสนอ แต่งตั้ง ผู้อำนวยการเขต ลงนาม	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๓	จัดให้มีการประชุมอบรมครู เชิงวิชาการ โดยเชิญวิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรม	พ.ค. ๕๘	-	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา ร่วมกับ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๔	- ติดต่อประสานงานกับ หน่วยงานที่จัดการอบรม - ทำหนังสือขออนุญาต ผู้อำนวยการเขต/เพื่อให้ครูทุก คนเข้าอบรม	พ.ค. ๕๘	งบฯ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๑๔,๐๐๐.- บาท	ครูทุกคนที่เข้ารับ การอบรม	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๕	ครูที่เข้ารับการอบรมแล้ว ดำเนินการขยายผลด้วยวาจา และรายงานในที่ประชุมแต่ละ โรงเรียนประจำทุกเดือน	ตลอดปี การศึกษา	-	ครูทุกที่เข้ารับการ อบรม	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๖	ติดตาม/ประเมินผลกิจกรรม การอบรมครูเชิงวิชาการ - ประเมินความสำเร็จตาม ตัวชี้วัด - ประเมินความรู้ที่ได้รับการ อบรมแบบอ้อมนัยปลายเปิด	ตลอดปี การศึกษา	-	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา ร่วมกับ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา/ ผู้อำนวยการ สถานศึกษา
๗	สรุปรายงานการอบรมของครู แต่ละคนแล้วสรุปเป็น ภาพรวมกับผลงานครู	พ.ค.๕๘	โรงเรียนใน สังกัด จำนวน ๖ โรงเรียน	โรงเรียนในสังกัด จำนวน ๖ โรงเรียน/หัวหน้า ฝ่ายการศึกษา	หัวหน้าฝ่าย การศึกษา / ผู้อำนวยการ สถานศึกษา

๕. งบประมาณ

งบประมาณตนเองเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ สำหรับครู ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง
จำนวน ๔๑๔.๐๐๐.- บาท (สี่แสนหนึ่งหมื่นสี่พันบาทถ้วน)

๖. แนวทางการบริหารความเสี่ยง

๒. ความเสี่ยงจากการที่องค์กรยังไม่มีระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ (IT) ที่สมบูรณ์พัฒนาการของเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการคิด ค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยิ่งต่อพัฒนาการขององค์กร อาทิ การเปลี่ยนแปลงผ่านทางเทคโนโลยีอนาล็อก (Analog) มาเป็นเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital) การสื่อสารแบบไร้สาย (Wireless) ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันได้อย่างไร้ขีดจำกัด ซึ่งมีผลต่อระบบศูนย์การเรียนรู้พื้นฐาน ชุดมัลติ-มีเดีย และศูนย์การเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตร การใช้สื่อดิจิทัล การพัฒนาการเรียนการสอน เว็บไซต์ แหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเผยแพร่สู่สาธารณชน โซฟท์แวร์ที่มีลิขสิทธิ์ เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการฝ่ายการศึกษาต้องประสานขอความร่วมมือจากหน่วยงาน ต้นสังกัดหรือ สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพใกล้เคียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือ

๒. ความเสี่ยงจากการบริหารคณะกรรมการดำเนินงานที่ยังไม่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันกาล มีภาระงานรับผิดชอบมากท่ามกลางภาระงานนอกเหนือการสอนโรงเรียนจัดสรรบุคลากรทดแทนตามความเหมาะสม ผู้บริหารจะต้องเกลี้ยความรับผิดชอบให้ทั่วถึงกันและเหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคนไม่ใช่มอบความรับผิดชอบให้กับครูเพียงไม่กี่คนที่ไว้วางใจ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการแบ่งครูออกเป็นสองฝ่าย ภาวะผู้นำก็จะมีวันเกิดขึ้นจะมีครูเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่แก้ปัญหาเป็น ครูอื่น ๆ ที่เหลือหากได้รับโอกาสทัดเทียมกัน เขาก็จะหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่เขาคิดขึ้นอาจจะแปลกใหม่เกินความคาดหมายก็ได้ ครูประเภทหลังนี้ย่อมต้องการความช่วยเหลือจาก ผู้บริหารและครู อื่น ๆ เมื่อเขาประสบความสำเร็จแม้เพียงครั้งเดียวเขาก็จะเกิดความภูมิใจ และเต็มใจช่วยเหลืองานทุกเรื่อง เมื่อว่างจากการสอน

๗. แนวทางการประเมินผล

การส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกระบวนการที่ครูผู้สอนต้องเก็บรวบรวม ตรวจสอบ ติดตามผลการเรียนรู้ และการพัฒนาด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตร และนำไปพัฒนาการจัดการเรียนรู้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียนรู้ เป็นการประเมินเพื่อการพัฒนา และการประเมินเพื่อการตัดสินผลการเรียนและสร้างให้ผู้เรียนประเมินตนเองเพื่อการเรียนรู้ รับผิดชอบการเรียนรู้ของตนด้วยการตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษาโดยครูผู้สอนกำหนดเกณฑ์ที่ยอมรับได้ในการผ่านตัวชี้วัด หรืออาจให้นักเรียนร่วมกำหนดเกณฑ์ด้วย เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกัน ถ้าประเมินแล้วไม่ผ่านครู ต้องหาวิธีการช่วยเหลือเพื่อให้นักเรียนได้รับการพัฒนาสูงสุด การตัดสินผลการเรียนใช้ผลการประเมินระหว่างปีและปลายปีในระดับประถมศึกษา และผลการประเมินระหว่างภาคและปลายภาคในระดับมัธยมศึกษาตามสัดส่วนที่สถานศึกษากำหนดการประเมินระดับชาติ หรือการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิรนัยพื้นฐาน (O – NET) โดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ซึ่งเป็นองค์การภายนอกที่ทำหน้าที่ทดสอบนักเรียนทุกคนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ มัธยมศึกษาปีที่ ๓ และมัธยมศึกษาปีที่ ๖ สถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพผู้เรียนที่จบการศึกษาและสาธารณชน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจนเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาที่จะต้องได้มาจากวิธีการประเมินที่มีความหลากหลายมีมาตรฐานน่าเชื่อถือและโปร่งใสเพื่อเรียกความเชื่อมั่นของสังคมต่อระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้กลับคืนมาการจัดและการประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับชั้นเรียน ระดับสถานศึกษา ระดับกรุงเทพมหานคร และระดับชาติ มีรายละเอียด ดังนี้

๗.๑ การประเมินระดับชั้นเรียน เป็นการจัดและประเมินผลที่อยู่ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติ และสม่ำเสมอในการจัดการเรียนการสอน ใช้เทคนิคการประเมินอย่างหลากหลาย เช่น การซักถาม การสังเกต การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน/โครงการ แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยครูผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองหรือเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง เพื่อนประเมินเพื่อน ผู้ปกครองร่วมประเมิน ในกรณีที่ไม่ผ่านตัวชี้วัดให้มีการสอนร่วมเสริม การประเมินระดับชั้นเรียนเป็นการตรวจสอบว่าผู้เรียนมีพัฒนาการความก้าวหน้าในการเรียนรู้อันเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด มีสิ่งที่จะต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมในด้านใด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ครูผู้สอนใช้ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนด้วย ทั้งนี้โดยสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัด

๗.๒ การประเมินระดับสถานศึกษา เป็นการประเมินที่สถานศึกษาดำเนินการเพื่อตัดสินผลการเรียนของผู้เรียนเป็น รายปี/รายภาค ผลการประเมินการอ่าน คณิตศาสตร์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน นอกจากนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาว่าส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้เรียนมีจุดพัฒนาในด้านใด รวมทั้งสามารถนำผลการเรียนของผู้เรียนในสถานศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ระดับชาติ ผลการประเมินระดับสถานศึกษาจะเป็นข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการปรับปรุงนโยบาย หลักสูตร โครงการ หรือวิธีการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนเพื่อการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา และการรายงานผลการจัดการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ปกครอง และชุมชน

๗.๓ การประเมินระดับกรุงเทพมหานคร เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ตามสภาพความรับผิดชอบ สามารถดำเนินการโดยประเมินคุณภาพผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐานที่จัดทำ และดำเนินการโดยเขตพื้นที่การศึกษา หรือด้วยความร่วมมือกันกับหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินการจัดสอบ นอกจากนี้ยังได้จากการตรวจสอบ ทบทวนข้อมูลจากการประเมินระดับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

๗.๔ การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติ ตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓ ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๓ และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุน การตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ

ข้อมูลการประเมินในระดับต่าง ๆ ข้างต้นเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการตรวจสอบทบทวนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ถือเป็นภาระความรับผิดชอบของสถานศึกษาที่จะต้องจัดระบบดูแลช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม สนับสนุน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพบนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างบุคคลที่จำแนกตามสภาพปัญหาและความต้องการ ได้แก่ กลุ่มผู้เรียนทั่วไป กลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ กลุ่มผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ กลุ่มผู้เรียนพัฒนาทางร่างกายและสติปัญญา เป็นต้น ข้อมูลทางการประเมินจึงเป็นหัวใจของสถานศึกษาในการดำเนินการช่วยเหลือผู้เรียนได้ทันเวลาที่ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จในการเรียน

สถานศึกษาในฐานะผู้รับผิดชอบจัดการศึกษา จะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการจัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายคือปฏิบัติร่วมกัน เกณฑ์การจัดและประเมินผลการเรียน

๑. การตัดสินการให้ระดับการรายงานผลการเรียน

๑.๑ การตัดสินผลการเรียน

ในการตัดสินผลการเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ การอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนั้น ผู้สอนต้องคำนึงถึงการพัฒนาผู้เรียนแต่ละคนเป็นหลัก และต้องเก็บข้อมูลของผู้เรียนทุกด้านอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องในแต่ละภาคเรียน รวมทั้งสอนซ่อมเสริมผู้เรียนให้พัฒนาจนเต็มตามศักยภาพ

ระดับประถมศึกษา

๑. ผู้เรียนต้องมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของเวลาเรียนทั้งหมด
๒. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินทุกตัวชี้วัด และผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด
๓. ผู้เรียนต้องได้รับการตัดสินผลการเรียนทุกรายวิชา
๔. ผู้เรียนต้องได้รับการประเมินและมีผลการประเมินผ่านตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ในการอ่าน คิด วิเคราะห์และเขียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การพิจารณาเลื่อนขั้นทั้งระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ถ้าผู้เรียนมีข้อบกพร่องเพียงเล็กน้อยและสถานศึกษาพิจารณาเห็นว่าสามารถพัฒนาและสอนซ่อมเสริมได้ให้อยู่ในดุลพินิจของสถานศึกษาที่จะผ่อนผันให้เลื่อนขั้นได้แต่หากผู้เรียนไม่ผ่านรายวิชาจำนวนมากและมีแนวโน้มว่าจะเป็นปัญหาต่อการเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น สถานศึกษาอาจตั้งคณะกรรมการพิจารณาให้เรียนซ้ำชั้นได้ทั้งนี้ให้คำนึงถึงวุฒิภาวะและความรู้ความสามารถของผู้เรียนเป็นสำคัญ

๑.๒ การให้ระดับผลการเรียน

ระดับประถมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา สถานศึกษาสามารถให้ระดับผลการเรียนหรือระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียน เป็นระบบตัวเลข ระบบตัวอักษร ระบบร้อยละ และระบบที่ใช้คำสำคัญสะท้อนมาตรฐาน

การประเมินการอ่านคิดวิเคราะห์และเขียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้นให้ระดับผลดีเยี่ยม และผ่านการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติกิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ระดับมัธยมศึกษา ในการตัดสินเพื่อให้ระดับผลการเรียนรายวิชา ให้ใช้ตัวเลขแสดงระดับ ผลการเรียน เป็น ๘ ระดับ การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียน และคุณลักษณะอันพึงประสงค์นั้น ให้ ระดับผลการประเมินเป็น ดีเยี่ยม ดี และผ่าน

การประเมินกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียนจะต้องพิจารณาทั้งเวลาการเข้าร่วมกิจกรรม การปฏิบัติ กิจกรรมและผลงานของผู้เรียน ตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด และให้ผลการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นผ่าน และไม่ผ่าน

ตารางการประเมินผล

ระดับ	งาน/กิจกรรม	การดำเนินงาน	ระยะเวลา	การ ประเมินผล	หมายเหตุ
๑.การประเมิน ระดับสถานศึกษา	ทดสอบปลายภาค	สถานศึกษาจัด แบบทดสอบเอง	ปลายภาค เรียนแรก เดือนกันยายน และภาคเรียน สองมีนาคม	สถานศึกษา เป็นผู้ประเมิน การอ่าน คิด วิเคราะห์และ เขียน คุณลักษณะ อันพึง ประสงค์และ กิจกรรม ผู้เรียน	
๒. การประเมิน ระดับ กรุงเทพมหานคร	ระหว่างภาค	สำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร จัดแบบทดสอบ ป.๓, ป.๕ ให้ สถานศึกษา ดำเนินการ	ปลายเดือน กุมภาพันธ์	สำนัก การศึกษา คุณภาพ ผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียน ด้วยข้อสอบ	
๓. การประเมิน ระดับชาติ	ปลายภาพเรียนที่ สอง	สำนักงานประเมิน มาตรฐานจัดแบบ ทดสอบประถม ๖ มัธยม ๓	เดือนต้นเดือน กุมภาพันธ์	ดำเนินการ สอบโดย O – NET โดย สถาบัน ทดสอบทาง การศึกษา แห่งชาติ	

๑.๓ การรายงานผลการเรียน

การรายงานผลการเรียนเป็นสื่อสารให้ผู้ปกครองและผู้เรียนทราบความก้าวหน้า ในการเรียนรู้ ของผู้เรียน ซึ่งสถานศึกษาต้องสรุปผลการประเมินและจัดทำเอกสารรายงานให้ผู้ปกครองทราบเป็นระยะ ๆ หรือ อย่างน้อยภาคเรียนละ ๑ ครั้ง

การรายงานผลการเรียนสามารถรายงานเป็นระดับคุณภาพการปฏิบัติของผู้เรียนที่สะท้อน มาตรฐานการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้

-/ ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการเสริมสร้างพัฒนาครูมืออาชีพเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามบทบาทและหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการศึกษาและสำนักงานเขต เป็นแรงเสริมและกระตุ้นเตรียมให้มีการขับเคลื่อนโดยเฉพาะมีงบประมาณที่จะช่วยส่งเสริมในส่วนที่สถานศึกษาขาดไปและเป็นส่วนส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูโรงเรียนในสังกัด ผลการจัดการส่งเสริมและพัฒนาครูจะทำให้เกิดบุคลากรที่ทรงคุณค่าเป็นไปตามแผนการศึกษาชาติและมาตรฐานส่งเสริมครูจะได้ครูคุณภาพ ตามนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาการศึกษาของกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ยอมรับต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้ทำงานร่วมกับครูกรุงเทพมหานคร

การส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ นอกจากประเด็นที่ส่งเสริมตามโครงการนี้ ยังมีอีกหลายประเด็น หลากหลายรูปแบบ และวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพได้ และโครงการนี้ก็有一部分ที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพได้อีกรูปแบบหนึ่ง

ลงชื่อ.....ผู้เสนอโครงการ

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติโครงการ

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๒) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๔๕ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล และณัฐฤดี สุวรรณทิพย์ (๒๕๕๒) “ปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครูสู่ปฏิรูป

พวงรัตน์ ทวีรัตน์ ๒๕๔๐ วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ ๖ กรุงเทพฯ : สำนัก

ทดสอบทางการศึกษาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร

ยนต์ ชุ่มจิต. (๒๕๓๕). การพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

วิชิตวงศ์ ณ ป้อมเพชร์ (๒๕๕๓) ปฏิรูปการศึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะ กรุงเทพฯ : วชิระ

เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่อง”การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูป การศึกษา
ทศวรรษที่สอง (พ.ศ.๒๕๕๒-๒๕๖๑)” ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแพร่ เขต๒ วันที่ ๒๘-๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๓ ณ โรงแรมนครแพร่ทาวเวอร์ อ.เมือง จ.แพร่

Dilworth , M.E. and Imig, D.G. (๑๙๙๕) “Professional Teacher Development and the Reform

Agenda” (online) Retrieved from <http://www.erigdigest.org/๑๙๙๖-๑/reform.htm>

(December ๑๐, ๒๐๑๐)

ภาคผนวก

สาเหตุที่ทำเรื่องนี้ เนื่องจากการพัฒนาครูเป็นหัวใจของการพัฒนาการเรียนการสอน หากครูได้รับการพัฒนา ด้านต่าง ๆ ของการจัดการเรียนการสอน จะส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง และจากผลการประเมินการสอบ O-Net ของนักเรียนในสำนักงานเขตหนองแขม ยังมีผลการประเมินไม่เป็นที่น่าพอใจในบางกลุ่มสาระ เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ สังคมศาสนาและวัฒนธรรม หากครูได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนก็จะได้มาพัฒนา ผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น และจะส่งผลต่อการทดสอบในระดับต่าง ๆ ได้ อันจะส่งเสริมให้เป็น ครูมืออาชีพได้

เรื่องอบรม

๑. การจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นหลัก
๒. การจัดกิจกรรมการสอนให้นักเรียนรักการอ่าน
๓. การจัดการสอนที่ส่งเสริมทักษะ กระบวนการคิด
๔. การจัดกิจกรรมการสอนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

ผลการจัดการส่งเสริมและพัฒนาครูจะทำให้เกิดบุคลากรที่ทรงคุณค่าเป็นไปตามแผนการศึกษาชาติ และ มาตรฐานส่งเสริมครูจะได้ครูคุณภาพ ตามนโยบายและแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร และแผนพัฒนาการศึกษา ของกรุงเทพมหานคร และเป็นที่ยอมรับต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่ได้ทำงานร่วมกับครูกรุงเทพมหานคร หรือครู กรุงเทพมหานครโอนไปยังหน่วยงานอื่น ๆ จะได้รับการยอมรับ โดยเฉพาะครบกำหนดทางวิชาชีพ ผลงาน อาจารย์ ๓ ของผู้โอนไปนั้นจะผ่านมากกว่า ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ และ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบในภาพรวมของกรุงเทพมหานครจะสูงขึ้นกว่าเดิม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้ใช้นวัตกรรมเครือข่ายการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่เพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
๒. โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการมีระดับคุณภาพการศึกษาสูงขึ้น และการส่งต่อนักเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
๓. โรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ปฏิรูปการเรียนรู้ และยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยดำเนินการใน รูปของเครือข่ายการเรียนรู้
๔. สถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษาในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

แนวทาง/วิธีการเก็บข้อมูล ดำเนินการโดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพและปริมาณ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็น ที่ศึกษาทั้งก่อนและหลังการพัฒนาใช้วิธีการเชิงคุณภาพและประมาณตามรายละเอียดดังนี้

๑. ข้อมูลพื้นฐานในประเด็นที่พัฒนาของครู ผู้บริหารและนักเรียน
๒. บทบาทของเครือข่ายในการพัฒนาและนิเทศติดตามการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรและนักเรียน
๓. ผลที่เกิดกับครู ผู้บริหาร และผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องจากการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพ

วิธีการเก็บข้อมูล

๑. การประชุม/ การสัมมนากลุ่ม
๒. การสังเกตกระบวนการ/ บรรยายภาค/ สภาแวดล้อม
๓. การทดสอบ

เครื่องมือ

1. ประเด็น/แนวคำถาม การสนทนากลุ่ม ประชุม
2. แบบบันทึกการสังเกต

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสิริภรณ์ สุวรรณโณ
วันเดือนปีเกิด	๒๗ มกราคม ๒๕๐๔ อายุ ๕๔ ปี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษาคำนาฏการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตหนองแขม
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สุขศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งในอดีต	พ.ศ. ๒๕๔๙ -๒๕๕๕ นักวิชาการศึกษา ๖ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตบางพลัด
ประวัติการอบรม	พ.ศ. ๒๕๕๒ อบรมหลักสูตรนักบริหารมหานครระดับต้น รุ่นที่ ๙
การศึกษาดูงาน	พ.ศ.๒๕๕๔ ศึกษาดูงานสาธารณรัฐประชาชนจีน
	พ.ศ.๒๕๕๕ ศึกษาดูงานประเทศออสเตรเลีย
	พ.ศ.๒๕๕๖ ศึกษาดูงานสาธารณรัฐเกาหลี
	พ.ศ.๒๕๕๗ ศึกษาดูงานประเทศญี่ปุ่น