

Journal of Education Studies

Volume 26
Issue 3 March-June 1998

Article 5

March 1998

แนวทางการพัฒนาครูโดยการใช้เวิร์ทโฟลีโอ

สำลี ทองจิ้ว

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

ทองจิ้ว, สำลี (1998) "แนวทางการพัฒนาครูโดยการใช้เวิร์ทโฟลีโอ," *Journal of Education Studies*: Vol. 26: Iss. 3, Article 5.

DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.26.3.5

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol26/iss3/5>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

แนวการพัฒนาครูโดยใช้พอร์ทโฟลิโอ

สำลี ทองธิว

ความหมาย

คำว่าพอร์ทโฟลิโอในวงการศึกษาศาสตร์โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการฝึกหัดครูมีคำแปลและความหมายได้หลายอย่าง ตั้งแต่คำว่าแฟ้มสะสมผลงานของนักเรียน, ก่อ, หรือบันทึกรวบรวมหลักฐานของพัฒนาการของนักเรียนที่แสดงถึงทักษะและคุณลักษณะต่างๆ ของนักเรียนตลอดภาคการศึกษาหรือปีการศึกษา ไปจนถึงบันทึกพัฒนาการการสอนของครูและกระบวนการเรียนของนักเรียน

ปีเตอร์ แอราเซียนและอาร์เลน กุลลิคสัน (Peter W. Airasian & Arlen R. Gullickson, 1966: 9) ให้ความหมายของคำว่าพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูไว้ว่าหมายถึงความถึงสิ่งที่ครูได้ทำขึ้นเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงถึงความเชื่อ ความรู้ ทักษะหรือประสิทธิภาพของตัวครูเองและแสดงถึงกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนการวิเคราะห์วิจารณ์ข้อมูลแต่ละชิ้นที่ครูเก็บเป็นหลักฐานแสดงถึงความสามารถในการประเมินตนเองของครู

ดังนั้นพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูจึงมีความหมายกว้างขวางกว่าการบันทึกประวัติส่วนตัวของครู การรวบรวมชิ้นงานที่ครูทำ หรือบันทึกประเภทของงาน และภาระงานที่ครูแต่ละคนทำ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้อย่างมากที่สุดก็เพียงสามารถแสดงให้เห็นถึงจำนวนของงานและน้ำหนักภาระงานของครูแต่ละคนเท่านั้น แต่ไม่อาจแสดงถึงคุณภาพของงาน และที่สำคัญคือไม่สามารถแสดงถึงความสามารถในการประเมินคุณภาพของงานที่ครูกำลังกระทำอยู่ตลอดจนความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของการทำงานนั้นๆ

ผลจากการวิเคราะห์การทำพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูในแนวต่างๆ ของเดวิด เซตเตดาคาติ (David Setteducati, 1995:4) พบว่าพอร์ทโฟลิโอส่วนใหญ่จะเป็นการบันทึกสะสมประเภทของงานต่างๆ ที่ครูทำ ครูหลายคนสะสมรูปถ่ายของนักเรียน ภาพกิจกรรมเด่นๆ ในวาระต่างๆ จัดหมายชมเชยของผู้ปกครองนักเรียน ฯลฯ และมีครูบางคนบันทึกแนวคิด ความเชื่อส่วนตัวเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาและวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงของแนวคิด วิธีการจัดการเรียนการสอนตลอดจนเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงประกอบ ซึ่งพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูในแนวหลังนี้ทำให้ผู้อ่านสามารถมองเห็นถึงพัฒนาการที่เกิดขึ้นกับครูผู้บันทึกได้พอสมควร

ลักษณะโครงสร้างของพอร์ทโฟลิโอสำหรับครู

พอร์ทโฟลิโอสำหรับครูมีลักษณะโครงสร้างหลากหลายขึ้นอยู่กับเป้าหมายของการทำพอร์ทโฟลิโอของครูแต่ละคน ครูบางคนต้องการรวบรวมเอกสารการสอนที่ทำขึ้นใช้ไว้ในพอร์ทโฟลิโอ อาทิเช่น แผนการสอน แบบฝึกหัด แบบประเมินผล ครูบางคนต้องการระบุปรัชญาแนวคิดด้านการเรียนการสอนของตน ระบุเป้าหมายการจัดการเรียนการสอนตลอดภาคการศึกษาของวิชานั้น ใส่หัวข้อของเนื้อหาที่วางแผนจะสอนทั้งระยะยาวและสั้น ตลอดจนระบุความคาดหวังที่ต้องการจะให้เกิดหลังจากที่ทำการสอนแล้วไว้ในพอร์ทโฟลิโอด้วย ครูบางคนอาจต้องการใช้พอร์ทโฟลิโอเพียงเพื่อเป็นที่รวบรวมงานชิ้นเด่นๆของเด็กๆ เก็บภาพถ่ายกิจกรรมที่จัดขึ้น ในขณะที่ครูบางคนใช้พอร์ทโฟลิโอในขอบเขตที่กว้างขวางกว่าการเก็บข้อมูลที่เกิดขึ้นในระหว่างการเรียนการสอนเท่านั้นโดยเก็บบันทึกการประชุมกลุ่มครูในสาขาเดียวกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่ได้จัดขึ้น ตลอดจนระบุชื่อโครงการ และหลักสูตรที่ได้ไปศึกษาเพิ่มเติมลงไว้ด้วยซึ่งเป้าหมายของการทำพอร์ทโฟลิโอของครูประเภทหลังนี้คือ การได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนรายละเอียดของประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนของตนกับครูผู้สนใจเรื่องเดียวกันผ่านการประชุม เพื่อนำเสนอเนื้อหาในพอร์ทโฟลิโอที่แต่ละคนทำขึ้นเป็นการปรับปรุงหรือให้ความช่วยเหลือแนะนำเพื่อนครูด้วยกัน นอกจากนี้อาจเป็นไปได้ด้วยว่าครูที่สอนต่างสาขาวิชา ก็สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในรายละเอียดซึ่งกันและกันได้ทำให้ได้รับทราบถึงความเป็นไปใน

ชั้นเรียนของครูต่างสาขากันทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูในยุคพอร์ทโฟลิโอไม่โดดเดี่ยวแก้ปัญหาอยู่ตามลำพังเหมือนครูสมัยก่อนอีกต่อไป การทำพอร์ทโฟลิโอแบบหลังนี้ เซทคูคาทีกกล่าวว่า เป็นประโยชน์อย่างมากเมื่อครูที่ด้อยประสบการณ์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนกับครูอาวุโสและได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการแก้ปัญหาตลอดจนเคล็ดลับความสำเร็จในการสอนจากครูที่มากด้วยความรู้และประสบการณ์

สำหรับปีเตอร์ ดูลิตเติล (Peter Doolittle, 1997) กล่าวว่าพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูหมายความว่าสิ่งที่ซึ่งสะสมผลงานที่สร้างขึ้นโดยครู เป็นผลงานที่ครูพิจารณาแล้วว่าสามารถชี้ให้เห็นถึงความรอบรู้ด้านเนื้อหาวิชา ทักษะความชำนาญด้านเทคนิคการสอน ความเชี่ยวชาญพิเศษของครูท่านนั้น ตลอดจนแสดงถึงปรัชญาแนวคิดและความเชื่อในเรื่องบทบาทของครูและความสามารถในการวิจารณ์ประเมินงานของตนเองเพื่อปรับปรุงผลงานของตนอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญคือชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการสอนของครูกับผลที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียน สรุปได้ว่ารายละเอียดที่ควรมีบรรจุไว้ในพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูนั้น ดูลิตเติลระบุว่ามีอยู่ ๑๑ หัวข้อด้วยกันคือ

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตัวครู
๒. รายละเอียดของชั้นเรียน เช่น ระดับชั้น จำนวนนักเรียน วิชาที่สอน
๓. ข้อสอบวิชาครู เอกสาร ประกาศนียบัตรของครู วุฒิบัตรต่างๆ ที่ได้รับ
๔. บันทึกแสดงปรัชญา เป้าหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษา

๕. เอกสารที่แสดงถึงความพยายามในการปรับปรุงตนเองและการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเช่นเอกสารแสดงหัวข้อสัมมนาทางวิชาการ การอบรม

๖. บันทึกการสอน เอกสารประกอบการสอน

๗. ข้อสอบย่อย ข้อสอบปลายภาคและโครงการที่ให้นักเรียนทำ

๘. ภาพถ่าย เทปบันทึกเสียงและวีดิทัศน์เกี่ยวกับกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน

๙. บันทึกผลการเข้าสังเกตการสอนของเพื่อนครูด้วยกัน

๑๐. บันทึกการวิจารณ์ผลการสอนของตนเอง

๑๑. ภาพถ่ายการจัดห้องเรียน การจัดป้ายนิเทศและนิทรรศการต่างๆ

คูลิตเตลยังวิจารณ์ลักษณะการทำพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูของครูส่วนใหญ่ด้วยว่าเป็นเหมือนกับกล่องสะสมเอกสารและวัสดุที่ไม่มี ความหมายต่อการพัฒนาดตนเอง ซึ่งที่จริงแล้วสิ่งที่ควรใส่ไว้ในพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูควรเป็นเอกสารที่ครูสร้างขึ้นเพื่อแสดงให้เห็นถึงว่าครูท่านนั้นได้ ทำหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องอะไรบ้าง มีความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวในด้านใดและแสวงหาวิธีการ การพัฒนาตนเองอย่างไรและไปในทางใด ส่วน หลักฐานที่เป็นวัสดุและวัตถุต่างๆ ควรแยกเก็บไว้ ต่างหากในฐานะเป็นเพียงภาคผนวกหรือเป็น หลักฐานใช้เพื่อการอ้างอิง ดังนั้นถ้าพอร์ทโฟลิโอ สำหรับครูเป็นในลักษณะที่คูลิตเตลกล่าวก็ไม่น่า ที่จะมีความหนาเกิน ๘-๑๐ หน้าโดยประมาณ และย่อมมีความแตกต่างกันในรายละเอียดของ สารแม้ว่าหัวข้อจะคล้ายคลึงกันทั้งนี้เนื่องจากครู แต่ละคนมีความแตกต่างกัน

การใช้พอร์ทโฟลิโอในการพัฒนาครู

การนำข้อมูลจากพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูมา ใช้เพื่อการพัฒนาครูอย่างจริงจังเริ่มมีขึ้นในโครง การของเขตลองไอร์แลนด์ เมืองฟาร์มมิงเดล ใน มลรัฐนิวยอร์กในช่วง ค.ศ. ๑๙๙๒-๑๙๙๓ โดยที่ ในช่วงนั้นเมืองลองไอร์แลนด์ได้ว่าจ้างครูใหม่ จำนวน ๖๒ คน เพื่อบรรจุเข้าทำงานตามโรงเรียน ในเมืองนี้แต่เนื่องจากงบประมาณในการพัฒนา บุคลากรใหม่ที่เคยได้รับเป็นประจำถูกตัดทอนลง เป็นจำนวนมากจึงจำเป็นต้องจัดทำโครงการ พิเศษขึ้นแทนการอบรมเพื่อเสริมประสบการณ์ให้ กับครูใหม่ มารียาลีส กูติแยเรช (Maryalice Gutierrez,cited in Setteducati, 1995) ซึ่งขณะ นั้นดำรงตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศึกษาธิการประจำเขต ได้สร้างโครงการพิเคราะห์กรองข้อมูลใน พอร์ทโฟลิโอ (Portfolio Review) ขึ้นใช้แทน การเข้าไปสังเกตการสอนของครูใหม่ๆ เหล่านั้น แต่กูติแยเรชและทีมก็ยังไม่ได้ละทิ้งการเข้าไป สังเกตการสอนของครูเสียทั้งหมด ยังคงมีการใช้ การสังเกตการสอนอยู่บ้างเป็นระยะๆ

ครูใหม่ทั้ง ๖๒ คนได้รับการฝึกทำพอร์ท- โฟลิโอในขณะที่ปฏิบัติงานครูจากครูอาวุโสผู้มี ประสบการณ์การสอนสองท่าน ท่านแรกเชี่ยวชาญ เรื่องการสอนในระดับประถมศึกษาและอีก ท่านหนึ่งเชี่ยวชาญการสอนในระดับมัธยมศึกษา การฝึกทำพอร์ทโฟลิโอช่วยให้ครูใหม่เกิดความ มั่นใจต่อการสอนและงานในหน้าที่ใหม่ของตน เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะครูอาวุโสสามารถ วิเคราะห์จุดอ่อนต่างๆ ของครูจากข้อมูลที่ครูใหม่ ได้บันทึกไว้ในพอร์ทโฟลิโอทำให้ครูใหม่ได้รับ คำแนะนำเพื่อการแก้ไขได้ตรงจุดตรงประเด็นจาก ครูอาวุโสสองท่านในฐานะพี่เลี้ยงตลอดระยะเวลา

ของการปฏิบัติงาน ช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และช่วยชี้แนะแนวทางในการทำงานที่รายละเอียดของการปฏิบัติงานอีกด้วย

การฝึกทำพอร์ทโฟลิโอที่นัดติดต่อกันเป็นเวลาทำเดือนเดือนละครั้งซึ่งการฝึกแต่ละครั้งมุ่งให้ครูใหม่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรื่องการสอนและการแก้ปัญหาในการเรียนการสอนร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ และเพื่อให้ได้มีโอกาสรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญทั้งสองท่านอย่างใกล้ชิดและเพื่อเป็นการให้ครูใหม่ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ผู้เชี่ยวชาญทั้งสองท่านไม่ได้จำกัดในเรื่องรูปแบบของพอร์ทโฟลิโอที่ครูเลือกใช้แต่อย่างใดดังนั้นพอร์ทโฟลิโอของครูแต่ละคนจึงมีลักษณะแตกต่างกันออกไป

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญเน้นในการทำพอร์ทโฟลิโอของครูแต่ละคน คือจะต้องสามารถสะท้อนปรัชญาแนวคิดและความเป็นตัวของตัวเองของผู้ทำได้อย่างชัดเจน จะต้องสามารถสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของนักเรียน จะต้องชี้ให้เห็นถึงความพยายามในการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและหลักฐานที่แสดงถึงการแสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มเติมในส่วนของคุณ ต่อจากนั้นผู้เชี่ยวชาญจะอ่านและตรวจทานกิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายที่ครูแต่ละคนได้บันทึกลงไว้ในพอร์ทโฟลิโอของแต่ละคนพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในแต่ละประเด็นไป นอกจากการนำพอร์ทโฟลิโอมาให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยดูแล้วโครงการวิเคราะห์กรอบข้อมูลในพอร์ทโฟลิโอของเมืองฟาร์มมิงเดลยังจัดให้มีช่วงเวลาของการสนทนาระหว่างครูด้วยกันเองอีกด้วย ซึ่งทำให้ครูที่สอนต่างสาขาวิชากันมีโอกาสได้รับรู้รายละเอียดของการจัดกิจกรรมและปัญหา

ที่พบในแต่ละวิชาเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้กับครูเป็นอย่างมากทั้งยังทำให้ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น และท้ายที่สุดครูจะนำพอร์ทโฟลิโอทั้งฉบับตั้งแต่ต้นจนถึงบทสุดท้ายที่ได้ผ่านกระบวนการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับมาสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคู่มือรายชื่อกันละ ๑-๒ ชั่วโมงเป็นการสรุปอีกครั้งหนึ่ง

ผลที่ได้รับก็คือครูทั้ง ๖๒ คนที่ผ่านโครงการนี้ยอมรับว่าเกิดความเชื่อมั่นในตนเองในฐานะครูมากขึ้น และสามารถเรียนรู้การปฏิบัติหน้าที่ครูได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความชำนาญในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นดีขึ้นซึ่งทั้งนี้เนื่องมาจากการได้รับการชี้แนะดูแลอย่างใกล้ชิดจากครูอาวุโสผู้มากด้วยประสบการณ์มาก่อนนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการใช้พอร์ทโฟลิโอสำหรับครู

ข้อมูลในพอร์ทโฟลิโอสำหรับครูถูกนำมาวิเคราะห์และใช้ในสองประเด็นด้วยกันคือเพื่อการประเมินผลงานของครูผู้บันทึกพอร์ทโฟลิโอและเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตัวครูตลอดจนผู้เรียน

การใช้พอร์ทโฟลิโอสำหรับครูเพื่อการประเมินนั้นส่วนใหญ่จะเน้นที่การพิจารณาผลงานและรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ครูเก็บไว้ในพอร์ทโฟลิโอเพื่อใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งประกอบการตัดสินใจว่าครูคนนั้นมีประสิทธิภาพและมีคุณสมบัติสมควรได้รับบรรจุเป็นข้าราชการประจำสมควรได้รับใบรับรองการประกอบอาชีพครูจากกระทรวงศึกษาธิการหรือไม่ ตลอดจนเพื่อดูว่าสมควรได้รับการต่อสัญญาให้ทำงานในหน่วยเดิม

หรือไม่ สมควรได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นหรือไม่ มหาวิทยาลัยหลายแห่งในสหรัฐอเมริกาอาทิเช่น มหาวิทยาลัยโคโลราโดที่โบว์เดอร์ มหาวิทยาลัยมาร์ควีตต์ และมหาวิทยาลัยเมอร์เรย์ได้ใช้ฟอร์ทโฟลิโอสำหรับครูประกอบการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยในขณะที่มีมหาวิทยาลัยอีกมากมายใช้ฟอร์ทโฟลิโอประกอบผลการสอบมาตรฐาน ผลการสังเกตการทำงานและผลการสัมภาษณ์

สมิธ (Smith, 1983) ทำการศึกษาการประเมินงานของคณะกรรมการการศึกษาประจำมลรัฐทางใต้ของสหรัฐอเมริกาและได้สรุปลักษณะการประเมินของคณะกรรมการชุดนี้ว่ามีสองแบบด้วยกัน แบบแรกเป็นการประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการพัฒนาการทำงานและประสิทธิภาพของครู (ทำนองเดียวกับการพัฒนาครูใหม่ในโครงการของฟาร์มมิงเดล) ส่วนอีกแบบหนึ่งเป็นการประเมินเพื่อใช้ตัดสินว่าจ้างหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งนับตั้งแต่บัดนั้นมาก็ได้มีความพยายามที่จะผสมผสานลักษณะการประเมินทั้งสองแบบนี้เข้าด้วยกันนั่นคือเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาครูและตัดสินประสิทธิภาพของครูไปด้วยพร้อมๆ กัน

ประเด็นการใช้ข้อมูลจากฟอร์ทโฟลิโอเพื่อการประเมินครูนั้นเกี่ยวข้องกับผลการประเมินจากแหล่งข้อมูลอื่นๆ ประกอบด้วย ยังและวาลา-มุบิสิ (Young & Gwalamubisi, 1986: 27-33) ทำการศึกษาและเสนอว่าบุคคลและแหล่งข้อมูลที่สามารถใช้ในการประเมินครูมี ๖ ชนิด/แหล่งด้วยกันคือ

๑. นักเรียน

๒. เพื่อนครู

๓. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน

๔. ผู้บริหาร

๕. สมาคม - สถาบันครู

๖. ผลการสอบ (instructor performance tests)

การให้นักเรียนทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินครูนั้นปรากฏว่าเป็นที่นิยมเป็นอย่างมาก คือพบว่ามีสถานศึกษาประมาณ ๗๕ % ของสถานศึกษาที่ทำการสำรวจทั้งหมดให้นักเรียนเป็นแหล่งข้อมูลดังกล่าว ทั้ง ๆ ที่วิธีนี้มีจุดอ่อนอยู่ค่อนข้างมากกล่าวคือหลายคนสงสัยต่อวุฒิภาวะในการประเมินของนักเรียนโดยเฉพาะการใช้หลักเหตุผล ดังนั้นจึงมักไม่นิยมใช้แหล่งข้อมูลนักเรียนเพียงแห่งเดียวในการประเมินครู

การประเมินโดยเพื่อนครูด้วยกันและการประเมินโดยผู้บริหารไม่ได้รับความนิยมมากเท่ากับการประเมินโดยนักเรียน เพื่อนครูด้วยกันเองจะเน้นการประเมินความรู้ในเนื้อหาที่ใช้สอน ความรับผิดชอบและความตั้งใจจริงต่อหน้าที่ครู รวมถึงความสามารถในการสอนซึ่งเพื่อนครูสามารถประเมินบันทึกการสอนและคุณภาพของสื่อที่ใช้ในการสอนได้เป็นอย่างดี

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการประเมินครู แต่พบว่าครูมักจะมองว่าผู้บริหารใช้อำนาจและประเด็นส่วนตัวในการประเมินการปฏิบัติงานของครูมากเกินไป แม้กระนั้นการประเมินโดยผู้บริหารก็ยังคงเป็นหัวใจหลักของการประเมิน

ประสิทธิภาพของครูมาโดยตลอด ผู้ที่ต้องการแก้จุดอ่อนของการประเมินโดยผู้บริหารได้เสนอให้มีการร่วมมือกันระหว่างครูผู้ถูกประเมิน เพื่อนครู และผู้บริหารโดยให้ใช้พอร์ทโฟลิโอการสอนของครูเป็นแหล่งข้อมูลหลัก ครูผู้สอนและผู้บริหารจะต้องช่วยกันระบุเป้าหมายและขอบเขตที่จะประเมินด้วยกัน เห็นพ้องต้องกันถึงพฤติกรรม การสอนและบทบาทของครูที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่จะทำการประเมินนั้นเมื่อได้เป้าหมายและขอบเขตที่เป็นรูปธรรมแล้วจึงกำหนดระยะเวลาที่ครูจะต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน การประเมินสุดท้ายจะดูจากทั้งบันทึกในพอร์ทโฟลิโอและผลที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูเปรียบเทียบกับเป้าหมายและขอบเขตที่ระบุร่วมกันได้ในตอนต้นโดยมีเพื่อนครูด้วยกันเป็นสักขีพยาน

การใช้พอร์ทโฟลิโอสำหรับครูในการพัฒนานักศึกษาวิชาครู

การประเมินว่าครูมีคุณภาพเพียงไรนั้น โรเบิร์ต แฮนคอค (Robert Handcock, 1990) ได้กล่าวถึงประเด็นและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาโดยละเอียดซึ่งสรุปได้เป็นประเด็นหลักๆคือ ครูจะต้องมีความรู้และเข้าใจในตัวของนักเรียนเป็นอย่างดี เช่น รู้จักชื่อของเด็ก ความสามารถ ความบกพร่องต่างๆ ประสบการณ์ ความสนใจ สุขภาพ อารมณ์ ประเด็นต่อไปคือต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมทางบ้านของนักเรียนพอสมควรทั้งนี้เพื่อจะได้รู้ว่าจะสามารถคาดหวังทิศทางและระดับของพัฒนาการการเรียนรู้ของเด็กได้มากน้อยเพียงไร นอกจากนี้ยังต้องมีความรู้เรื่องสังคมที่อยู่แวดล้อมเด็กโดยตรงเช่นรู้ถึง

ประเด็นความเชื่อ ศาสนา ค่านิยม ลักษณะการอบรมเลี้ยงดู ตลอดจนทัศนคติที่สังคมหรือชุมชนนั้นมีต่อโรงเรียนทั้งนี้จะทำให้ครูทราบถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่สามารถนำมาสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของเด็กได้ดีขึ้น ประเด็นที่นับว่าสำคัญที่สุดในการตัดสินว่าครูผู้นั้นมีคุณภาพหรือไม่คือความสามารถของครูในการออกแบบหรือดัดแปลงวิธีการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน สามารถสร้างสื่อ อุปกรณ์การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน รู้จักการจดบันทึกพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ รู้จักการนำข้อมูลจากการบันทึกนั้นมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาวิธีการสอนของตน

นอกจากนี้จากงานวิจัยของแฮนคอค และเซทเทิล (Handcock & Settle, 1990) พบว่านักศึกษาครูจะสามารถประเมินตนเองได้ดีถ้าหากได้อธิบาย ถกเถียงถึงสิ่งที่ได้ทำไปกับอาจารย์ผู้ควบคุมพร้อมทั้งให้อาจารย์ผู้ควบคุมช่วยวิเคราะห์และเสนอแนวทางสำหรับใช้แก้ปัญหาให้นำไปใช้ได้ซึ่งจะช่วยทำให้นักศึกษาผู้นั้นได้พัฒนาจุดเด่นของตนและแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองต่อไปได้ บ่อยครั้งที่นักศึกษามักจะใช้วิธีการสอนตามที่ได้เรียนรู้มาโดยไม่ได้หยุดวิเคราะห์ถึงผลลัพธ์ไม่ว่าจะเป็นจุดอ่อนหรือจุดเด่นของวิธีการสอนนั้นในสถานการณ์ที่เป็นจริงที่พบเห็น การที่ได้อธิบายถึงสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นผลของการใช้วิธีการสอนนั้นกับอาจารย์ผู้ควบคุม อภิปรายประเด็นหลักๆ ซึ่งหมายความว่าถึงสิ่งที่เป็นปัญหากับอาจารย์จะทำให้นักศึกษาเข้าใจถึงมิติต่างๆของวิธีสอนนั้นได้ดีขึ้น สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างวิธีสอนนั้นกับผลลัพธ์ลักษณะต่างๆที่ตามมา และสามารถปรับ

เปลี่ยนวิธีการสอนนั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการได้ดีขึ้นตลอดจนสามารถนำวิธีการสอนนั้นไปใช้ร่วมกันกับวิธีการสอนแบบอื่นๆ ได้ ซึ่งหมายความว่านักศึกษาจะต้องบันทึกข้อมูลสภาพการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการสอน มีข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับตัวนักเรียนอย่างเป็นระบบพอที่จะนำมาใช้ในการอธิบายอภิปรายวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่พัฒนาการทางวิชาชีพครูต่อไป

บรรณานุกรม

Airasian, P.W. & Gullickson, A.R. **Teacher Self-Evaluation Tool Kit**. Center for Research on Educational Accountability and Teacher Evaluation, MI, 1966.

Doolittle, P. **Teacher Portfolio Assessment**. ERIC Document Reproduction Service No ED 385608, 1997.

Handcock, R. et.al. **Teacher Appraisal and Self-Evaluation**. Basil Blackwell Ltd., 1990.

Setteducati, D. **Journal of Staff Development**. Vol.16, No.3. Summer 1995.

Smith, A. " A conceptual framework for staff evaluation". **New Directions for Community Colleges**. 1983.

Young, R. & Gwalamubisi, Y. "Perceptions about current and ideal method and purposes of faculty evaluation". **Community College Review**. 1986.

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร. สำลี ทองอิว ภาควิชาประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย