ประสิทธิภาพได้ สำหรับกระบวนการฝึกอบรมหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่นักศึกษาครูนั้น ขาดการประสานสัมพันธ์กับแกนนำวิชาการของท้องถิ่นและชุมชน ทำให้บัณฑิตครูไม่สามารถเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพครูให้เหมาะสมกลมกลืนกับวิถีชีวิตของสภาพแวดล้อมได้อย่างแท้จริง

4) ด้านการวัดผลประเมินผล มุ่งเน้นด้านเนื้อหาวิชาการมากกว่าการประยุกต์ใช้ความรู้ที่ชี้นำแนวทางทางความคิด และคุณลักษณะที่เหมาะสมแห่งความเป็นครูในอนาคต

5) คุณภาพของบัณฑิตครู ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้ครูและสังคมเท่าที่ควร เพราะการเป็นครูที่ดีนั้น นอกจากจะมีความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ดีแล้ว ต้องมีใจรักที่จะเป็นครู มีเจตจำนงมุ่งมั่นที่ให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และพัฒนาในทุกด้าน แต่ปัจจุบันบัณฑิตครูจำนวนไม่น้อยขาดความศรัทธาและความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบในวิชาชีพ บัณฑิตส่วนหนึ่งเมื่อจบแล้ว และสามารถหาอาชีพอื่นทำได้ก็จะไม่เป็นครู และบัณฑิตที่ไม่มีทางเลือกอื่นจึงมาเป็นครูทำให้ขาดความสนใจสอนศิษย์ ไม่เป็นต้นแบบที่ดีของศิษย์ในฐานะที่เป็นผู้ใฝ่การพัฒนาการเรียนรู้ ไม่รู้จักแหล่งค้นคว้าอ้างอิงที่จะพัฒนาตนเองและแนะนำแก่ศิษย์ได้

6) คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ขาดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และเพื่อการค้นคว้าศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองได้ อีกทั้งยังไม่สามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษาครูทั้งเรื่องการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนและการยอมรับซึ่งกันและกัน และขาดความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ตลอดจนไม่สนใจและให้ความสำคัญกับการศึกษาค้นคว้าทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาศาสตร์ทางวิชาการศึกษา

3.1.3 ขาดระบบการพัฒนาครูประจำการที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาครูทั้งก่อนและระหว่างประจำการที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูได้ เพราะขาดระบบ ตลอดจนกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งการชี้แนะ กำกับ ติดตาม เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง ในทางปฏิบัติจึงพบว่า ครูยังคงทำการสอนแบบเดิม ซึ่งปัญญาเกี่ยวกับการพัฒนาครูแต่ละปัญหามีความสัมพันธ์และส่งผลให้การพัฒนาครูประจำการที่ดำเนินอยู่ทั้งในอดีตและปัจจุบันไม่สามารถพัฒนาทางด้านวิชาการและวิชาชีพให้แก่ครูทั้งมวลได้อย่างต่อเนื่อง โดยสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาที่เกิดจากตัวครู ได้แก่

- ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไม่เพียงพอ ความรู้ที่มีจำกัดอยู่แต่ในหนังสือ รวมทั้งไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกให้รู้จักการวิเคราะห์และการแก้ปัญหา ฯลฯ ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงไม่สามารถสอนเด็กให้รู้จักคิดวิเคราะห์และใฝ่หาความรู้ได้ด้วยตนเอง

- คุณธรรมและจริยธรรมของครูบกพร่อง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากไม่ยึดมั่นในศีลธรรม ขาดความรักศรัทธาในอาชีพครู เห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ไม่รักเด็ก เกียจคร้านและไม่สู้งาน ฯลฯ

- มีความประพฤติที่ไม่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ไม่อุทิศตน เสียสละ และฟุ่มเฟือย ฯลฯ

- สุขภาพกายและใจของครูไม่ได้รับการดูแลรักษาและพัฒนา ส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากปัญหาทางครอบครัว เศรษฐกิจและสังคมของครู

2) ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอนของครู

- ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน ครูขาดความรู้เกี่ยวกับทรัพยากรที่จะใช้ในกระบวนการเรียนการสอน กำหนดกิจกรรม สื่อ และเวลาไม่สัมพันธ์กับวัตถุประสงค์และเนื้อหา แผนการเรียนการสอนไม่ชัดเจน ฯลฯ

- ปัญหาเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนคือ ครูยังสอนแบบถ่ายทอดความรู้ให้เด็กจำ ไม่ได้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ไม่เน้นการสอนคนเป็นเป้าหมายหลัก ไม่เน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้เด็กได้คิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา และไม่ให้ความสำคัญของการพัฒนาการทุกด้านของเด็ก

3) ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการอบรม/พัฒนาครูประจำการ

- ระบบและวิธีการพัฒนาครูประจำการยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ และความต้องการของครู ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม ไม่สามารถส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาครูได้อีกทั้งครูยังไม่ได้รับโอกาสในการอบรม/พัฒนาอย่างทั่วถึงเป็นระบบต่อเนื่อง

– ระบบการอบรมครูไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูอยากพัฒนาตนเอง วิธีการคัดเลือกครูเข้ารับการอบรมไม่ได้พิจารณาความสอดคล้องของสาระที่ฝึกอบรมกับงานในหน้าที่และประโยชน์ที่ผู้รับการฝึกอบรมจะนำมาปรับปรุงงานในหน้าที่

– ขาดระบบการตรวจสอบประเมินผลในการอบรม/พัฒนาครู ประจำการรวมทั้งผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของผลการฝึกอบรม/พัฒนาตนเองของครูใต้บังคับบัญชา ทำให้ครูไม่อยากพัฒนาตนเอง

– ไม่มีการประสานงานระหว่างองค์กร/หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาครูประจำการ ขาดระบบเครือข่ายที่จะเอื้อต่อการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันฝึกหัดครู รวมทั้งโรงเรียนและชุมชนไม่มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ทำให้การพัฒนาครูไร้ทิศทางและไม่สอดคล้องกับความต้องการของครู

3.1.4 ภาระงานของครู ครูมีภาระงานตามที่กำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูรวม 5 ประการดังนี้ 1) งานเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแล การให้คำปรึกษาแนะนำและแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ แก่นักเรียน นักศึกษา 2) งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม 3) งานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ 4) งานด้านการนิเทศ วัดผล ประเมินผล เสนอแนะ การปรับปรุงหลักสูตร เปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา และ 5) งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าภาระงานของครูนั้น อาจกล่าวได้ว่าครอบจักรวาล ดังข้อมูลที่ได้จากผลงานวิจัยประสิทธิภาพการใช้ครูพบว่า ในเรื่องภาระงานการสอนของครูนั้น มีความแตกต่างและแปรปรวนของข้อมูลค่อนข้างมาก กล่าวคือ บางโรงเรียนในระดับประถมศึกษาครูมีปริมาณภาระงานสอนโดยเฉลี่ย 16-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ในขณะที่บางโรงเรียนปริมาณภาระงานสอนของครูโดยเฉลี่ยสูงถึง 24-26 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวมีสาเหตุมาจากจำนวนครูไม่เพียงพอ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากครูลาศึกษาต่อ ครูไปช่วยงานบริหารหรือธุรการของโรงเรียน เป็นต้น ในระดับมัธยมศึกษาพบว่า ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีชื่อเสียงนั้น มีจำนวนนักเรียนในแต่ละห้องค่อนข้างมาก โดยเฉลี่ยประมาณ 50-55 คน อย่างไรก็ตาม ปริมาณภาระงานสอนของครูโดยเฉลี่ยเพียง 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และครู

คนหนึ่งสอนเพียง 1-2 วิชาเท่านั้น แต่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ชั่วโมงการสอนของครูอยู่ระหว่าง 15-20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ถึง 18-23 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยครูคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์จะมีภาระงานสอนมากกว่าครูรายวิชาอื่น เพราะขาดครูและครูบางคนต้องรับผิดชอบการสอนถึง 3 วิชา อันเนื่องมาจากทางโรงเรียนขาดครูพิเศษซึ่งทำให้ครูต้องสอนในวิชาที่ตนเองไม่ถนัด

ซึ่งทางคณะผู้วิจัยได้สรุปในส่วนที่เกี่ยวกับภาระงานของครูว่าเป็นประเด็นที่ถูกนำมาพูดถึงค่อนข้างมากแทบทุกกรณีในฐานะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ การทำงานของครู หลายโรงเรียนประสบปัญหาครูไม่พอ อันเป็นปัญหา "เชิงปริมาณ" ทำให้ครูบางคนต้องสอนสัปดาห์ละ 25-30 คาบ ในขณะที่หลายโรงเรียนก็ประสบปัญหา "เชิงคุณภาพ" ในแง่วุฒิความรู้ของครูกับวิชาที่สอนโดยเฉพาะในสายวิทยาศาสตร์ · และคณิตศาสตร์ที่มักไม่มีครูที่เรียนมาโดยตรงหรือมีแต่ไม่พอและคณิตศาสตร์ที่มักไม่มีครูที่เรียนมาโดยตรงหรือมีแต่ไม่พอและหลายโรงเรียนก็เผชิญปัญหา "เชิงบริหาร" ในแง่การที่จะต้องจัดลำดับความสำคัญระหว่างงานสอนอันเป็นงานหลักกับสิ่งที่เรียกว่าเป็น "งานแฝง" หรือ "งานนอก" ที่ในหลายกรณีกลายเป็นงานที่เข้ามาเอาเวลาของครูไปไม่น้อย ดังนั้นกลยุทธ์ในการจัดสรรภาระงานของครูภายใต้ข้อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นจุดที่มีความสำคัญยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)

3.1.5 ค่าตอบแทน สถานภาพของครูไทยมีการเปลี่ยนแปลงในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งเป็นช่วงที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำและเงินเฟ้อมีผลทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น จรัส สุวรรณเวลา (2538) อธิบายว่า รัฐบาลไม่สามารถปรับเงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป กำลังซื้อช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สองมีเพียงร้อยละ 15 ของกำลังซื้อก่อนสงคราม ข้าราชการทุกฝ่ายรวมทั้งครูต้องหารายได้เพิ่ม การกำกับดูแลเสื่อมถอย ประกอบกับการเร่งเพิ่มปริมาณการผลิตครู เพื่อรองรับการขยายการศึกษาทุกระดับ ทำให้คุณภาพการผลิตลดลง คุณภาพของครูต่ำลงทั้งในส่วนที่เป็นครูก่อนประจำการและครูประจำการ สภาพการณ์เหล่านี้เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้สถานภาพของครูตกต่ำลง ในปัจจุบันหากเปรียบเทียบเงินเดือนของอาชีพครูกับสาขาอาชีพอื่น ๆ แล้ว จะเห็นได้ว่า ครูในโรงเรียนของรัฐที่จบระดับปริญญาตรี ได้

รับเงินเดือนเริ่มต้นที่ 6,360 บาท บัณฑิตสาขาวิศวกรรมศาสตร์ได้รับเงินเดือนตั้งต้น 12,000-20,000 บาท สาขาคอมพิวเตอร์ 11,000-18,000 บาท แม้แต่สาขาบริหารและการจัดการทั่วไปที่ทำงานตามธนาคาร โรงแรม และบริษัทเอกชน ก็ได้รับเงินเดือนตั้งต้น 8,000-10,000 บาท เป็นอย่างน้อย ภายในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่กลายเป็นสังคมบริโภคนิยมหรือวัตถุนิยม ระบบการให้ค่าตอบแทนแก่ครูแบบเดิมไม่สามารถจูงใจให้คนเก่ง คนดีเข้ามาเรียนครูได้ ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีรายได้ค่อนข้างต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นในสังคม และระบบการบริหารการศึกษาก็ไม่ส่งเสริมให้ครูอยากพัฒนาตนเองหรือพัฒนาวิชาชีพ

3.1.6 ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการทำงาน ภายใต้ความหมายของ Gilner ที่ว่า ผลของทัศนคติต่าง ๆ ของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีส่วนสัมพันธ์กับลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจนั้น ได้แก่ รู้สึกมีความสำเร็จในผลงาน รู้สึกว่าได้รับการยกย่อง และรู้สึกว่ามีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (สมนึก มีแสง, 2530) แต่จากงานวิจัยประเมินผลแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7: ด้านครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตสในการทำงานของครูนั้นมีประเด็นบ่งชี้การด้อยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ เงินเดือนไม่พอ การขาดโอกาสที่จะก้าวหน้า การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม และการขาดความปลอดภัยในชีวิต และผลการประเมินยังพบว่า สำนักงาน ก.ค. ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการปรับปรุงการใช้ครูไว้อย่างชัดเจน แต่ยังไม่ดำเนินการตามนโยบายนี้เพียงแต่ดำเนินการปรับปรุงการใช้ครูในบางส่วน เช่น ปรับปรุงการนิเทศ การสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดาร พื้นที่เสี่ยงภัย หรือพื้นที่ที่มีการคมนาคมไม่สะดวก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) จากผลการประเมินดังกล่าวส่งผลกระทบให้เห็นว่าสถานภาพวิชาชีพครูกำลังเสื่อมถอยลงไปทุกที ปัจจุบันนอกจากครูจะมีฐานะที่ต่ำต้อยทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีสถานภาพที่ต่ำต้อยทางสังคมถึงขั้นอาจกล่าวได้ว่า สถานภาพวิชาชีพครูตกต่ำอย่างถึงที่สุด นอกจากนั้น ครูไม่ได้รับการยกย่องยอมรับนับถือจากคนในสังคมเช่นในอดีตอีกต่อไป ครูกลายเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่คนหนึ่งเท่านั้นเอง เป็นลูกจ้างที่ถูกจ้างมาสอนและได้ค่าตอบแทนคือเงินเดือน

สภาวิกฤตปัญหาของวงการ "ครู" และ "วิชาชีพครู" ดังกล่าวนี้ได้เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน สะสมพอกพูนขึ้นมาโดยลำดับ และส่งผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่กลายเป็นวงจรแห่งปัญหาทั้งภายในและภายนอกวงการ "ครู" และ "วิชาชีพครู" วิ่งที่ผ่านมามีความพยายามแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ยังขาดทิศทางและแนวทางที่ชัดเจน การแก้ไขเป็นไปในลักษณะเฉพาะจุด เฉพาะเรื่องของแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือคลี่คลายวงจรแห่งปัญหาของ "ครู" และ "วิชาชีพครู" ในภาพรวมได้ ทำให้วงการ "ครู" และ "วิชาชีพครู" ยังคงไม่สามารถจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาสู่วิชาชีพครู รวมทั้งยังไม่สามารถรักษาครูที่เก่งและดีนี้ไว้ในระบบได้

3.2 วิกฤตปัญหาครูและวิชาชีพครูในต่างประเทศ

ปัญหาเกี่ยวกับ "ครู" และ "วิชาชีพครู" นี้ไม่ได้เป็นปัญหาเฉพาะประเทศไทยเท่านั้น แต่เกือบทุกประเทศทั่วโลกประสบปัญหาเกี่ยวกับการผลิตและการพัฒนาครู ทั้งในประเทศด้อยพัฒนา ประเทศกำลังพัฒนา หรือแม้แต่ประเทศที่พัฒนาแล้ว อย่างเช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ประสบปัญหาในทุกขั้นตอนนับตั้งแต่การสรรหา การเตรียมครู คุณภาพของครู การพัฒนาครู และการรักษาครูให้อยู่ในระบบโรงเรียน จากการศึกษาของ The Homes Grup (1986) เรื่อง Tomorrow's Teachers (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540) พบว่าที่ผ่านการฝึกหัดครูขาดความแข็งแกร่งทางวิชาการ และผลผลิตของการฝึกหัดครูไม่มีความพร้อมที่จะทำหน้าที่สอน อาชีพการสอนถือว่าเป็นงานหนัก แต่มีค่าตอบแทนต่ำ สถาบันฝึกหัดครูจึงไม่สามารถดึงดูดนักเรียนเก่งและดีเข้าสู่วิชาชีพได้เท่าที่ควร นอกจากนี้ The Holmes Group ยังให้ความเห็นเพิ่มเติมอีกว่า การพัฒนาครูหรือสถาบันฝึกหัดครูจะไม่มีทางเกิดขึ้นได้ หากไม่มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการสอน โอกาสและรางวัลตอบแทนแก่ผู้ปฏิบัติวิชาชีพครูในโรงเรียน รวมทั้งถ้าไม่ได้รับความร่วมมืออย่างแท้จริงจากครูและครูของครู ตราบใดที่ยังละเลยต่อสถานภาพของครูและดำเนินการเพียงคำพูดที่ว่า ครูทั้งหลายควรทำอย่างไรมากกว่าการเสริมพลัง รวมทั้งทางสังคมเองยังไม่ถือว่าการสอนเป็นวิชาชีพ ผลตอบแทน แบบแผนอาชีพ สภาพการทำงานและความรับผิดชอบเชิงวิชาชีพของครู ยังเป็นไปในลักษณะที่ชี้ว่าอาชีพของครูยังเป็นอาชีพชั้นสองของสังคมอยู่ การจะเห็นการศึกษาที่มีคุณภาพของเยาวชนคงเป็นไปได้ยาก

และจากการประชุมระดับชาติเรื่อง Attracting and Preparing Teachers for the 21st Century เมื่อวันที่ 17-18 เมษายน 2540 โดยผู้แทนครูระดับชาติของสหรัฐอเมริกา ได้ข้อสรุปที่ชี้ให้เห็นว่า วงการวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกาได้ข้อสรุปที่ชี้ให้เห็นว่า วงการวิชาชีพครูของสหรัฐอเมริกากำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤต คนไม่อยากเป็นครู โดยในช่วง 5 ปีแรกของการเข้าสู่อาชีพครู มีครูออกจากระบบโรงเรียนเป็นจำนวนมาก (ประมาณร้อยละ 30 ของครูใหม่) และเงินเดือนครูน้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่นมาก เช่น ได้รับน้อยกว่านักบัญชี ตัวแทนการขาย และวิศวกร ฯลฯ จึงทำให้คนไม่อยากเป็นครู

ส่วนประเทศด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนานั้น ฟิลิป เอช. คูมบ์ส (Philip H. Coombs) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับวิกฤตทางการศึกษาของโลกในช่วงทศวรรษ 1970-1980 (The World Crisis in Education The View form the Eighties, แปลโดย ดร.ก่อ สวัสดิ์พาณิชย์, 2535) ไว้ว่า ประเทศด้อยพัฒนาและกำลังพัฒนาส่วนใหญ่ประสบปัญหาเกี่ยวกับการเพิ่มปริมาณการผลิตครูในอัตราที่ค่อนข้างสูง โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของครู ครูมีวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้น แต่ความรู้ความสามารถของครูไม่ได้สูงตามไปด้วย เพราะคุณภาพของการฝึกหัดครูต่ำมาก นอกจากนี้ระบบการให้เงินเดือนหรือค่าตอบแทนครูไม่ส่งเสริมให้ครูเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ระบบการให้ค่าตอบแทนครูยังเป็นแบบเดียวกันภายใต้สมมติฐานที่ว่าครูทุกคนทำงาน รับผิดชอบใกล้เคียงกัน สอนได้ผลเท่า ๆ กัน ทำให้ระบบการศึกษาไม่สามารถดึงดูดให้คนดี มีความสามารถชั้นเยี่ยมไปเป็นครู และอยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิตได้ โดยเฉพาะในระบบเศรษฐกิจซึ่งเปิดโอกาสให้คนเลือกอาชีพได้อย่างเสรี

เพื่อให้เห็นภาพวิกฤตปัญหาครูและวิชาชีพครูของต่างประเทศชัดเจนขึ้น จึงขอเลือกตัวอย่างของประเทศที่พัฒนาแล้วบางประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น มาเลเซีย และสหรัฐอเมริกา เพื่อเป็นแนวทางเลือกประกอบการเรียนรู้และพัฒนา "ครู" และ "วิชาชีพครู" ของไทยต่อไป

3.2.1 วิกฤตปัญหาครูและวิชาชีพครู : กรณีศึกษาประเทศญี่ปุ่น

ในสมัยก่อนครูในประเทศญี่ปุ่นเป็นผู้ที่สังคมถือว่าเป็นผู้ทรงเกียรติทางภูมิปัญญาและได้รับความเคารพนับถือจากคนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง แต่รายได้น้อยมาก สภาพเช่นนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาจากประเพณีโบราณสมัยที่มีแต่พระและนักรบ ซึ่งนับว่า

เป็นผู้ที่มีความรู้ ได้ทำหน้าที่สอนลูกหลานของประชาชนโดยสมัครใจ พระและนักรบเหล่านั้นไม่ได้รับเงินเดือนแต่ผู้ปกครองของเด็กให้อาหารหรือสิ่งของที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีพเป็นสิ่งตอบแทนแก่ครู รายได้ของครูญี่ปุ่นต่ำมาจนถึงสมัยก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง สาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้ครูได้รับค่าตอบแทนน้อย คือ ครูในสมัยนั้นได้รับการศึกษาอบรมมาน้อย กล่าวคือสถาบันที่ผลิตครูประถมศึกษายุคนั้นคือโรงเรียนฝึกหัดครู ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าโรงเรียนมัธยมศึกษา นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนน้อยแล้ว คุณภาพของครูตั้งแต่ยุคแรกมาจนถึงสมัยก่อนสงครามโลกครั้งที่สองยังต่ำด้วย ในช่วงสงครามแม้รัฐบาลจะได้เปลี่ยนนโยบายโดยให้มหาวิทยาลัยและสถาบันระดับอุดมศึกษาเท่านั้นทำหน้าที่ผลิตครู แต่คุณภาพของครูก็ยังไม่ดีขึ้นเท่าที่ควร ปรากฏว่าผู้ที่จะเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยได้เลือกสาขาวิชาชีพครูเป็นอันดับสอง ผู้ที่เคยสอบเข้าสาขาอื่น ๆ ไม่ได้หรือผู้ที่ไม่แน่ใจว่าจะสอบเข้าสาขาที่ตนชอบจริง ๆ ได้ จึงเลือกเรียนวิชาชีพครูในอันดับแรก บัณฑิตที่มีความสามารถเมื่อสำเร็จจากมหาวิทยาลัยแล้ว จะเข้าทำงานในวงการอุตสาหกรรมหรืออาชีพอื่นที่ไม่ใช่อาชีพครู ซึ่งอาชีพเหล่านี้ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ในช่วงทศวรรษ 1960 มีคำกล่าวซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาพที่ต่ำต้อยของอาชีพครู คือ "demo shika sensei" ซึ่งคำว่า demo หมายถึง "การปลงหรือปล่อยตามบุญตามกรรม" shika แปลว่า "เท่านั้น" ส่วน sensei หมายถึง "ครู" ซึ่งแปลความแล้ว "ครู คือ คนที่เป็นประโยชน์อย่างอื่นไม่ได้แล้ว เรียนไม่เก่งและไม่ค่อยมีความกระตือรือร้น"

นอกจากสภาพที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาดังกล่าวแล้ว ยังมีแหตุการณ์ไม่ดีอีกหลายอย่าง เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนลดลงอย่างมาก ปัญหาเยาวชนเพิ่มขึ้น คุณภาพของครูยังไม่พัฒนาขึ้น สภาพเหล่านี้ประกอบกับเจตนาของรัฐบาลที่จะเปลี่ยนไปจัดการศึกษาสมัยใหม่ ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญยิ่งในยุคหลังสงครามโลกครั้งที่สอง

รัฐบาลตระหนักดีถึงปัญหาทั้งหมดจึงดำเนินการแก้ไข โดยได้ออกกฎหมายสองฉบับในปี 2514 ออกกฎหมายพิเศษเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าตอบแทนแก่ครูในโรงเรียนที่เป็นการศึกษาภาคบังคับ (Special Law Concerning the Renumeration on Compulsory School Teachers) และในปี 2517 ออกกฎหมายว่าด้วยมาตรการพิเศษเพื่อคุ้มครองบุคลากรด้านการศึกษาที่มีความสามารถ ซึ่งสังกัดโรงเรียนที่จัดการศึกษาภาค

บังคับ (Law Concerning Special Measures for Securing Capable Education Personnel in Compulsory Education Schools)

กฎหมายทั้งสองฉบับสามารถปรับปรุงเงินค่าตอบแทนของครูได้อย่างมาก เมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว เงินตอบแทนของครูสูงกว่าเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่อื่น ๆ และสูงพอ ๆ กับเงินเดือนของบุคคลในวงการอุตสาหกรรม ด้วยเหตุนี้ปรากฏว่าจำนวนผู้สมัครเข้าเป็นครูเพิ่มขึ้นอย่างมาก

แม้สภาพหลายอย่างจะดีขึ้น แต่คุณภาพของนักศึกษาที่สนใจจะเป็นครูก็ยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ดูเหมือนว่านักศึกษาที่เข้าเรียนสาขาวิชาชีพครู ไม่ใช่คนที่มีความสามารถที่สุดหรือดีที่สุด จะเห็นได้จากผลการสอบเอ็นทรานซ์รวมทั่วประเทศ ซึ่งนักเรียนทุกคนที่จะเข้ามหาวิทยาลัยของรัฐจะต้องสอบข้อสอบเดียวกัน ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของผู้ที่สมัครเข้าเรียนสาขาวิชาชีพครูยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จึงได้มีการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบการฝึกหัดครูอีกครั้งหนึ่ง กล่าวคือ ในปี 2521 มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้เปิดหลักสูตรในระดับปริญญาโท ซึ่งที่สำเร็จจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (Higher level of Teacher Certificate) แม้จะไม่มีกฎหมายระบุว่าผู้ที่จะเป็นครูได้ ต้องได้รับประกาศนียบัตรนี้ แต่ปรากฏว่า ผู้ที่สำเร็จปริญญาตรีและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูชั้นต้น (Lower Level of Teacher Certificate) และครูประจำการเข้ารับการศึกษาต่อในหลักสูตรดังกล่าว เพื่อจะได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ

นอกจากนั้น ทั้งรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นได้ให้ความสำคัญและช่วยให้ครูมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากโครงการศึกษาสำหรับครูประจำการใน 3 รูปแบบ คือ การศึกษาต่อในบัณฑิตวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัยต่าง ๆ โดยคณะกรรมการศึกษาของจังหวัดจะอนุญาตให้ครูที่สอนมานาน ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทเป็นเวลา 2 ปี โดยได้รับเงินเดือนแบบที่สอง คือ ตั้งแต่ปี 2531 เป็นต้นมา รัฐได้ออกกฎหมายบังคับให้รัฐบาลท้องถิ่นทุกแห่งจัดการฝึกอบรมให้กับครูประจำการตลอดปีแรกของการเข้าทำงาน และแบบที่สาม คือ กิจกรรมด้านการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการฝ่ายการศึกษาของจังหวัดและของเทศบาล และโรงเรียนต่าง ๆ จัดให้ครูระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในหลายรูปแบบ

กิจกรรมด้านการศึกษาสำหรับครูประจำการที่ฝ่ายต่าง ๆ จัดขึ้นดังกล่าวแล้ว มีส่วนช่วยพัฒนาคุณภาพของครูอย่างเห็นได้ชัด แต่ปัญหาด้านการเรียนการสอนก็ยังมีอยู่ มีผู้กล่าวโจมตีว่าครูทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และนักเรียนเป็นเพียงผู้รับความรู้เท่านั้น ไม่ได้รับการกระตุ้นให้ใช้ความคิดวิพากษ์วิจารณ์ หรือ ความคิดสร้างสรรค์เท่าที่ควร การเรียนการสอนก็ยึดครูเป็นหลัก แทนที่จะยึดนักเรียน โรงเรียนญี่ปุ่นมีรูปแบบและมาตรฐานเหมือนกันในทุกท้องถิ่น ครูก็ได้รับการศึกษาอบรมมาในลักษณะเหมือนกัน ซึ่งการยึดรูปแบบเช่นนี้ ดูจะเป็นข้อกังขาสำหรับนักการศึกษาอเมริกันเป็นอย่างยิ่ง แต่พอย่างเข้าศตวรรษที่ 21 รัฐบาลญี่ปุ่นได้ทำการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านความหลากหลายของสาขาวิชาและรูปแบบของการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อให้สนองตอบความต้องการของผู้เรียนและของท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งการฝึกหัดครูด้วย

สำหรับข้อกล่าวหาสำหรับครูนั้น ครูบางส่วนได้แสดงทรรศนะตอบโต้ว่า การที่จะให้ครูกระตุ้นความสนใจของเด็กนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปไม่ได้ ตราบใดที่นักเรียนต้องสอบข้อสอบเอ็นทรานซ์รวมอย่างเคร่งครัด ซึ่งมีส่วนทำให้ระบบการศึกษาญี่ปุ่นขาดความยืดหยุ่นไปบ้าง แต่ปัญหาใหญ่สำหรับการศึกษาของญี่ปุ่นคือ จิตสำนึกของครู การสอบเอ็นทรานซ์เป็นเพียงข้อแก้ตัวเท่านั้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่าสิ่งที่สำคัญที่ต้องกระทำในการพัฒนาครู นอกเหนือจากมาตรการต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วนั้น คือ การปรับปรุงคุณภาพของการศึกษาสำหรับครูทั้งก่อนเข้าประจำการและระหว่างประจำการ ซึ่งไม่ใช่การกำหนดว่าคนที่จะเข้าเป็นครูได้จะต้องได้รับการศึกษาสูงเท่าไร หรือครูประจำการจะต้องเข้ารับการศึกษาอบรมมากน้อยเพียงไร ภารกิจในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาสำหรับครูเช่นนี้ไม่ใช่เป็นเพียงความรับผิดชอบของครู แต่เป็นของนักการศึกษาด้านการฝึกหัดครู ซึ่งอยู่ในสถาบันต่าง ๆ ที่ผลิตครู ดังนั้น ในปี 2535 ได้มีการปฏิรูประบบการฝึกหัดครู โดยให้ความสำคัญแก่กลุ่มวิชาชีพ (Professional Education) ซึ่งรวมถึงการฝึกสอนด้วยเป็นพิเศษ และในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของครู สถาบันที่ผลิตครูจำเป็นต้องเปลี่ยนวิธีการสอนจากการเล็กเชอร์เป็นอย่างอื่นที่ดีกว่า ไม่เช่นนั้นแล้วจะไม่มีอะไรใหม่ ๆ เกิดขึ้นในห้องเรียน ในเดือนสิงหาคม 2535 ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางหนึ่งเพื่อปรับปรุงคุณภาพของ

ครูว่า ควรส่งครูไปบรรจุตามโรงเรียนต่ง ๆ มากกว่าที่เคยทำมา เพราะจะได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ข้อเสนอแนะดังกล่าวควรได้รับความเห็นชอบและนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย เพราะเป็นความจำเป็นที่จะต้องคิดค้นหาวิธีการจัดการศึกษาที่เหมาะสมสำหรับครูทั้งก่อนประจำการและระหว่างประจำการ

3.2.2 วิกฤตปัญหาครูและวิชาชีพครู : กรณีศึกษาประเทศมาเลเซีย

ก่อนที่ประเทศมาเลเซียจะได้รับเอกราชในปี 2500 การผลิตครูสำหรับโรงเรียนภาษามาเลย์ จีน ทมิฬ และอังกฤษ แยกกัน กล่าวคือ ครูสำหรับโรงเรียนภาษาจีนและทมิฬจะได้รับการฝึกจากประเทศจีนและอินเดีย ส่วนโรงเรียนภาษามาเลย์นั้น ครูจะต้องเป็นผู้รู้และผู้ผ่านประสบการณ์ในการสอนศาสนา สำหรับโรงเรียนภาษาอังกฤษนั้น ครูจะเป็นพวกมิชชันนารีตามกฎเกณฑ์ของประเทศอังกฤษ

ในปี 1878 ได้เปิดสถาบันฝึกหัดครูมาเลย์ขึ้นในประเทศสิงคโปร์ เพื่อผลิตครูในจำนวนที่มากขึ้นตามความต้องการ ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการเพิ่มของประชากรวัยเรียนค่อนข้างมาก จึงได้มีการจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูของมาเลเซียขึ้น 2 แห่ง ในประเทศอังกฤษเพื่อแก้ปัญหาการรับครูที่จบจากประเทศอังกฤษมาสอนในประเทศมาเลเซีย

ใน 1951 ได้มีความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพของครูเป็นครั้งแรก โดยการให้ครูได้รับการอบรมเป็นระยะเวลา 2 ปี แทนการอบรมครูที่มีอยู่เดิม ซึ่งใช้เวลาการอบรมในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ เป็นเวลา 3 ปี ต่อมาในปี 1956 ได้มีข้อเสนอรายงานเพื่อจัดตั้งสถาบันสำหรับการฝึกอบรมครูประจำการ โดยแยกครูตามระดับชั้นที่ครูสอน จึงเกิดเป็นสถาบันเพื่อการฝึกอบรมครู 2 แห่ง คือศูนย์ฝึกอบรมครูระดับประถมศึกษา และสถาบันฝึกหัดครูมาลายันสำหรับครูมัธยมศึกษาตอนต้น สำหรับครูมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับหลังมัธยมศึกษาเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

ในปี 1971 กระทรวงศึกษาธิการได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการศึกษาเกี่ยวกับเป้าหมายของการฝึกหัดครูมาเลเซีย ซึ่งผลการศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะว่าเป้าหมายของการฝึกหัดครูควรจะได้มุ่งเน้นไปสู่คุณภาพของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยเงื่อนไขและมาตรการของเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การคัดสรรคนเป็นครู การพัฒนาครูประจำการ การพัฒนาเจตคติและบุคลิกภาพของครู เพราะสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา

ปัญหาของการฝึกหัดครูมาเลเซีย สรุปได้ดังนี้

1. *สภาพปัญหาและวิธีการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นในห้องเรียน* เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า เนื้อหาสาระของหลักสูตรในการสอนและฝึกอบรมครูก่อนประจำการ ทั้งของสถาบันฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยนั้น ถูกเตรียมไว้สำหรับผู้ที่จะเป็นครู เพื่อให้มีความรู้ที่จำเป็นและเหมาะสมสำหรับสิ่งที่จะสอน ตลอดจนทักษะเกี่ยวกับเครื่องมือช่วยสอนต่าง ๆ แต่ในห้องเรียนครูจะต้องเผชิญกับปัญหาและความยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมากมาย ทั้งนี้เนื่องมาจากในการสอนและฝึกอบรมครูนั้นขาดกระบวนการฝึกวิเคราะห์ สังเคราะห์ และนำหลักการที่เรียนรู้ ตลอดจนทฤษฎีต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน

เรื่องนี้เป็นปัญหาใหญ่ เพราะครูทุกคนมีความเชื่อว่าภายหลังจากที่ผ่านการเรียนหรืออบรมในการเป็นครูแล้ว ครูทุกคนคือผู้มีความรู้ความสามารถ จึงทำให้ครูประจำการไม่ต้องการที่จะเรียนรู้หรืออบรม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในทางวิชาชีพเพื่อเป็นผู้ชำนาญการ และผู้มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ

2. *ขาดงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้* เนื่องจากไม่มีการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยและพัฒนาเพื่อแก้ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในห้องเรียน โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับบริบทของการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับเด็กและครูมาเลเซีย การเรียนการสอนที่เกิดขึ้นจะเป็นการสอนรายวิชามากกว่าที่จะทำให้เกิดการบูรณาการให้เกิดการเรียนรู้

3. *ค่านิยมของครูลดต่ำลง* เนื่องมาจากผลตอบแทนที่ได้รับในการเป็นครูต่ำลง สำหรับผู้ชายที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยจะเลือกวิชาชีพครูเป็นอาชีพสุดท้าย สิ่งนี้เกิดขึ้นเพราะการสอนถูกจัดว่าเป็น "งานครึ่งวัน" (half-day job) และโดยทั่วไปเข้าใจ "ความเป็นครู" ในการเป็นลูกจ้างมากกว่าการเป็น "วิชาชีพ หรือ อาชีพ" นอกจากนั้นครูเป็นจำนวนมากต้องถูกให้ไปสอนในวิชาที่เขาไม่มีความถนัดและไม่มีความรู้จริง

ในส่วนของโครงการฝึกอบรมครูประจำการบางโครงการดำเนินการโดยขาดการบางแผนอย่างเป็นระบบ ดำเนินการไปโดยปราศจากการศึกษาสำรวจความต้องการ ซึ่งแน่นอน โครงการเหล่านี้ย่อมมีแนวโน้มที่จะไม่บรรลุถึงแนวทางการแก้ปัญหาที่ตั้งเป้าหมายไว้ และในหลาย ๆ โครงการก็ดำเนินการไปโดยขาดการประสาน

ร่วมมือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของหลักสูตรการฝึกอบรม และครูผู้ให้การอบรมใน Sabah และ Sarawak ครูที่ไม่ได้ผ่านการอบรมจำนวนมากถูกส่งให้ไปสอนในท้องที่ทุรกันดารและโรงเรียนที่อยู่ห่างไกล ส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และสามารถพูดภาษาพื้นเมืองนั้น ๆ ได้ และบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีโอกาสที่จะมาเข้ารับการอบรมตามโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้น

4. *ความไม่สมดุลระหว่างการปฏิรูปโรงเรียนและการปฏิรูปการฝึกหัดครู* ในทางความคิดการปฏิรูปโรงเรียนและการปฏิรูปการฝึกหัดครูควรที่จะเป็นไปตามแผนและมีการดำเนินงานในทางปฏิบัติ โดยการประสานงานและร่วมมือซึ่งกันและกัน สิ่งที่คาดไม่ถึงคือ ทั้งโครงสร้างและหลักสูตรของการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในสถาบันฝึกหัดครู 31 แห่ง มากกว่าที่จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัย ปัญหาเหล่านี้เนื่องมาจากสถาบันฝึกหัดครูนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ ในขณะที่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งจะมีอิสระในการจัดการหลักสูตรต่าง ๆ ของตน ซึ่งเป็นผลให้การเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การปฏิรูปการฝึกหัดครูในบางมหาวิทยาลัยเกิดขึ้นค่อนข้างช้ากว่าที่ควรจะเป็น

การพัฒนาการฝึกหัดครู

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ 7 (The Seventh Development Plan 1996-2000) จุดประสงค์หลักของการศึกษาวิชาชีพครู จะเป็นการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในเรื่องคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษ กิจกรรมในหลักสูตรและกิจกรรมร่วมหลักสูตรในสายการศึกษาวิชาชีพ ครูจะเน้นการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นบุคคลที่ไม่เพียงมีความรู้และริเริ่มความคิดใหม่ ๆ แต่ยังเป็นผู้อุทิศตน มีความมุ่งมั่นสูงและมีระเบียบวินัยเป็นเยี่ยม โดยจะเป็นการใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพครู รวมทั้งเริ่มใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและสิ่งจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของครู อีกทั้งช่วยเสริมอาชีพครูเป็นอาชีพที่น่าสนใจ มาตรการเหล่านี้รวมถึงการทบทวนและแก้ไขระเบียบการเลื่อนขั้นและการจ่ายผลตอบแทน การคำนวณหาเงินเพิ่มที่เหมาะสมและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับครูในรายวิชาขาดแคลนและครูที่สอนในพื้นที่ห่างไกล ยังรวมไปถึงมาตรการการมอบรางวัลสำหรับครูผู้อุทิศตน

ซึ่งจะมีการขยายโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับอนุปริญญาและปริญญาบัตร ในเรื่องนี้ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษาจะได้รับโอกาสในการศึกษาต่อสาขาวิชา

ระดับอนุปริญญา ขณะที่ระดับหัวหน้าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจะได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับสูงกว่าปริญญาตรี การพัฒนาจะยกระดับครูที่สอนในโรงเรียนประถมศึกษาจากระดับประกาศนียบัตรเป็นระดับอนุปริญญา

โครงการหลากหลายจะเริ่มดำเนินการเพื่อเพิ่มจำนวนครูผู้ผ่านการฝึกฝน รวมทั้งการจัดสร้างสถาบันฝึกหัดครูแห่งใหม่ 4 แห่ง นอกจากนี้ ยังเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาเข้าวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม และสถาบันการศึกษาขั้นสูงขึ้นไป มีการขยายหลักสูตรฝึกหัดครูในระดับสูงกว่าปริญญาตรี

เพื่อเพิ่มจำนวนครูวุฒิปริญญาบัตรในโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูช่วยสอน (serving teacher) วุฒิต่ำกว่าปริญญาบัตรจะได้รับโอกาสให้ศึกษาต่อในระดับปริญญา

เมื่อสิ้นแผนพัฒนาประเทศจะผลิตครูวุฒิปริญญาบัตรและต่ำกว่าจำนวน 99,900 คน ซึ่งจะช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนครูในปัจจุบันและตอบสนองสดความต้องการครูที่เพิ่มขึ้น โดยครูจำนวน 62,050 คน จะเป็นครูระดับประถมศึกษา ส่วนที่เหลืออีก 37,850 คน จะเป็นครูปริญญาบัตรเข้าทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ครูวุฒิปริญญาบัตรที่เพิ่มขึ้นจะเพิ่มสัดส่วนของครูวุฒิปริญญาบัตรที่สอนตามโรงเรียนมัธยมศึกษาจากร้อยละ 58 ในปี 1995 เป็นร้อยละ 73.5 ในปี 2000

การพัฒนาจะเร่งรัดการจัดหาครูผู้มีประสบการณ์การสอนและบรรเทาภาวะขาดแคลนบุคลากรครูในสาขาวิชาขาดแคลน โดยวิธีการจ้างครูเกษียณกลับเข้าทำงานด้วยจุดประสงค์ดังกล่าว รัฐบาลจะตัดสินใจเรื่องเงื่อนไขและระยะเวลาการจ้างงานครั้งใหม่สำหรับบุคลากรครูกลุ่มนี้

การพัฒนาจะดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อผลระดับความรู้ของครูและพัฒนาทักษะการสอนของพวกเขา โดยวิธีเสริมประสิทธิภาพ หลักสูตรอบรมครูระหว่างจ้างงานรวมทั้งพัฒนาความสามารถของวิทยากรผู้ทำการฝึกอบรม

นอกจากนี้ ครูจะมีโอกาสมากขึ้นในการพัฒนาทักษะการจัดการและบริหารโรงเรียน ในเรื่องนี้ สถาบัน Institute Aminuddin Baki (IAB) จะเปิดหลักสูตรการบริหารงานโรงเรียนให้มากขึ้น

ในช่วงแผนพัฒนาฉบับดังกล่าว การจัดหาบ้านพักครูจะเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรก โดยเฉพาะในเขตชนบทและพื้นที่ห่างไกล เพื่อที่จะดึงดูดและรักษาครูที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ให้อยู่ในพื้นที่ดังกล่าว นอกจากนี้ ที่พักครูจะถูกจัดสร้างขึ้นในพื้นที่ในเขตเมืองที่เลือกไว้และเป็นบริเวณค่าเช่าสูง ในเรื่องนี้ ได้วางแผนจัดสรรที่พักครูจำนวนทั้งสิ้น 80,000 หน่วย เพื่อตอบสนองความต้องการในเรื่องนี้

3.2.3 วิกฤตปัญหาครูและอาชีพครู : กรณีศึกษาประเทศสหรัฐอเมริกา

สถิติเกี่ยวกับครูในสหรัฐเมริกา

ครูใหม่ขาดความพร้อม

- มากกว่าร้อยละ 12 ของครูใหม่ไม่เคยผ่านการฝึกอบรมมาก่อน และร้อยละ 15 เข้าเป็นครูโดยมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานของรัฐ
- มากกว่า 50,000 คนเข้ามาเป็นครูทุกปี โดยใช้ใบอนุญาตฉุกเฉิน ซึ่งไม่ถึงเกณฑ์ที่ต้องการ
- สถาบันผลิตครู 500 แห่งใน 1,200 แห่งมีคุณสมบัติไม่ครบตามเกณฑ์วิชาชีพครู

ครูปัจจุบันขาดคุณสมบัติจำนวนมาก

- ต่ำกว่าร้อยละ 75 ของครูทั้งหมดเคยเรียนวิชาพัฒนาการเด็ก การเรียนรู้ และวิธีสอน ได้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่ตนสอน และผ่านเกณฑ์การเป็นครูของรัฐ
- ประมาณร้อยละ 23 ของครูระดับมัธยมศึกษาไม่ได้เรียนวิชาเอกหรือวิชาโทในวิชาที่ตนสอน
- ร้อยละ 56 ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาเรียนวิทยาศาสตร์กายภาพ และร้อยละ 27 ของนักเรียนที่เรียนคณิตศาสตร์ สอนโดยครูที่ไม่มีภูมิหลังในสาขาวิชาเหล่านี้ ตัวเลขจะสูงกว่านี้ในโรงเรียนที่ยากจนและที่ไม่เน้นสายวิชาการ
- จำนวนครูประจำห้องเรียนลดลงจากร้อยละ 70 ในปี 1950 เป็นร้อยละ 52 ในปี 1993 ส่วนบุคลากรเสริมเพิ่มขึ้นร้อยละ 40

ครูมีเวลาน้อยแต่มีปริมาณงานมาก

- ครูระดับประถมศึกษามีเวลาเตรียมการสอน 8.3 นาทีต่อชั่วโมง และครูระดับมัธยมศึกษามีเวลาเตรียม 13 นาทีต่อชั่วโมง

- ครูระดับมัธยมศึกษาสอนนักเรียนวันละ 100 คน บางแห่งสอน 200 คน/วัน

- ตัวเลขข้อมูลภาพรวมระดับชาติจะมีอัตราส่วนครู:นักเรียนเท่ากับ 1:9 แต่แท้จริงแล้วครึ่งหนึ่งของครูพวกนี้ประจำในห้องเรียนอย่างแท้จริง ดังนั้นจำนวนนักเรียนในชั้นจึงเป็น 24 คน โดยเฉลี่ย แต่บางแห่งมีถึง 30 คน/ห้องเรียน

งบประมาณเพื่อการพัฒนาครูและเงินเดือนครูน้อยเกินไป

- เขตการศึกษาจัดงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูระหว่างร้อยละ 1-3 ซึ่งน้อยกว่าภาคเอกชนและของต่างประเทศมาก

- ครูได้เงินเดือนน้อยกว่าบุคคลในอาชีพอื่นมาก เช่น นักบัญชี ตัวแทนการขาย และวิศวกร เป็นต้น

ปัญหาของครูในทัศนะของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

Richard R. Riley

1. ครูใหม่ไม่พร้อมที่จะจัดการกับปัญหาทางวินัยของเด็ก
2. ครูใหม่ไม่พร้อมกับอุปกรณ์ยุคไฮเทค
3. ครูใหม่ไม่พร้อมจะพบกับผู้ปกครองเพื่อขอความช่วยเหลือในเรื่องการเรียนของเด็ก
4. ครูใหม่ไม่พร้อมจะสอนเด็กหลากหลายวัฒนธรรม เด็กที่มีความพิการทางร่างกาย และพิการทางสมอง
5. ครูใหม่ลาออกประมาณร้อยละ 30 ภายในเวลา 3 ปีแรกของการสอน
6. หลักสูตรวิชาการของครูใหม่ควรจะเข้มพอ ๆ กับหลักสูตรเตรียมแพทยศาสตร์หรือเตรียมวิศวกรรมศาสตร์
7. ควรจะมีความร่วมมือระหว่างคณะวิทยาศาสตร์ อักษรศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ให้มากยิ่งขึ้น
8. ในอีก 10 ปีข้างหน้า สหรัฐอเมริกาต้องการครูต้นแบบประมาณ 100,000 คน โดยเฉลี่ยโรงเรียนละ 1 คน

ข้อเรียกร้องของประธานาธิบดีบิล คลินตัน

1. สรรหาและให้รางวัลครูดีเด่นและยกย่องให้เป็นครูต้นแบบ

2. ส่งเสริมเยาวชนที่มีผลการเรียนสูง และบุคลากรในสายอาชีพอื่นให้มาสู่อาชีพครู

3. พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูใหม่ และปรับปรุงกระบวนการฝึกอบรมครูประจำการใหม่ ให้มีความพร้อมเพียงพอที่จะช่วยนักเรียนให้มีมาตรฐานสูงในวิชาแกนหลัก

4. ช่วยให้ครูมีความสามารถใช้เทคโนโลยีระดับสูงในการสอนนักเรียนและการฝึกอบรมครูประจำการ

5. ตั้งเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเป็นครูไว้ให้สูง และช่วยหรือให้พ้นจากภาระหน้าที่สำหรับครูที่ไม่มีคุณภาพ

คณะกรรมการด้านการสอนและอนาคตของสหรัฐอเมริกา (National Commission on Teaching America's Future)

ข้อตกลงเบื้องต้น

1. สิ่งที่ครูรู้และสามารถทำได้มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมาก

2. การสรรหา การเตรียม และการรักษาครูดีไว้ เป็นยุทธวิธีสำคัญในการปรับปรุงโรงเรียน

3. การปฏิรูปโรงเรียนจะสำเร็จลงไม่ได้เว้นแต่ว่าการสร้างสภาวะที่ครูสามารถสอนและสอนได้ดี

ปัญหาในการปรับปรุงโรงเรียน

1. ตั้งความคาดหวังในผลงานการเรียนของนักเรียนต่ำ

2. ไม่บังคับใช้เกณฑ์มาตรฐานสำหรับครู

3. การเตรียมครูยังมีข้อบกพร่องอยู่มาก

4. การสรรหาครูยังมีจุดอ่อนอยู่มาก

5. การสอนงานครูใหม่ยังไม่เพียงพอ

6. โครงสร้างของโรงเรียนมีลักษณะส่อความล้มเหลว

7. ขาดการพัฒนาครูประจำการ และการให้ความดีความชอบต่อคนที่มีความรู้และทักษะดี

ข้อเสนอแนะในการแก้ไข

1. ดำเนินการด้านมาตรฐานทั้งของครูและนักเรียนอย่างจริงจัง
   - ให้มีกรรมการมาตรฐานวิชาชีพในทุกรัฐ
   - ให้มีการประกันและรับรองคุณภาพการศึกษาของทุกสถาบันผลิตครู
   - ให้ใบประกอบอาชีพครูโดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานการทดสอบความรู้ด้านวิชาการ วิธีสอนและทักษะการสอน
   - ใช้เกณฑ์มาตรฐานของประเทศเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพการสอนของครู
2. จัดทำหลักสูตรการฝึกหัดครู และการพัฒนาครูประจำการใหม่
   - จัดทำหลักสูตรการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการโดยยึดเกณฑ์มาตรฐานสำหรับครูและนักเรียนเป็นหลัก
   - ขยายระยะเวลาการสอนนักศึกษาครูให้ถึงระดับบัณฑิตวิทยาลัย โดยให้มีระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนเป็นเวลา 1 ปี
   - สร้างและให้ทุนสนับสนุนโปรแกรมครูต้นแบบเพื่อช่วยสอนงานครูใหม่ และมีการประเมินทักษะการสอนไปด้วย
   - สร้างและพัฒนาแหล่งพัฒนาครูประจำการให้มีคูณภาพสูงและถาวร
3. แก้ไขวิธีการสรรหาครูและส่งครูที่มีคุณภาพเข้าประจำห้องเรียน
   - เสริมศักยภาพของเขตการศึกษายากจนให้สามารถจ้างครูที่มีคุณภาพได้ และต้องจ้างครูที่มีคุณภาพเท่านั้น
   - ปรับเปลี่ยนวิธีการและกระบวนการจ้างครูใหม่
   - ขจัดอุปสรรคในการโยกย้ายครู
   - สรรหาครูที่ขาดแคลนอย่างท้าทายและให้แรงจูงใจตามความเหมาะสม

- สร้างแนวทางไปสู่ความเป็นครูที่มีคุณภาพสูง สำหรับครูที่มาจากหลาย ๆ หน้าที่

4. ส่งเสริมและตอบแทนความรู้และทักษะของครู

- จัดทำระบบเลื่อนตำแหน่งทางการสอน โดยผูกพันกับการประเมินผล และระบบบำนาญ ซึ่งให้ผลตอบแทนต่อความรู้และทักษะของครู

- ปลดปล่อยครูที่ขาดสมรรถภาพ

- กำหนดเป้าหมายและบังคับใช้มาตรการส่งเสริมให้ครูมีประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงทุกรัฐ ให้มีครูแม่แบบ 105,000 คนภายในเวลา 10 ปีข้างหน้า คือ 1 คนต่อ 1 โรงเรียน

5. สร้างโรงเรียนซึ่งจัดองค์กรไว้เพื่อให้นักเรียนและครูประสบความสำเร็จ

- ลดลำดับขั้นการบริหารให้น้อยลงและจัดสรรงบประมาณส่วนมากไปที่ครูและเทคโนโลยีส่วนน้อยไปที่บุคลากรเสริม

- จัดงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูที่สอดคล้องกับการปรับปรุงโรงเรียน และให้รางวัลการทำงานเป็นทีมงาน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาการสอนและการเรียนรู้

- คัดเลือก เตรียม และรักษาครูใหม่ที่เข้าการเรียนการสอนและสามารถนำโรงเรียนไปสู่ความมีผลงานเด่นไว้ให้ได้

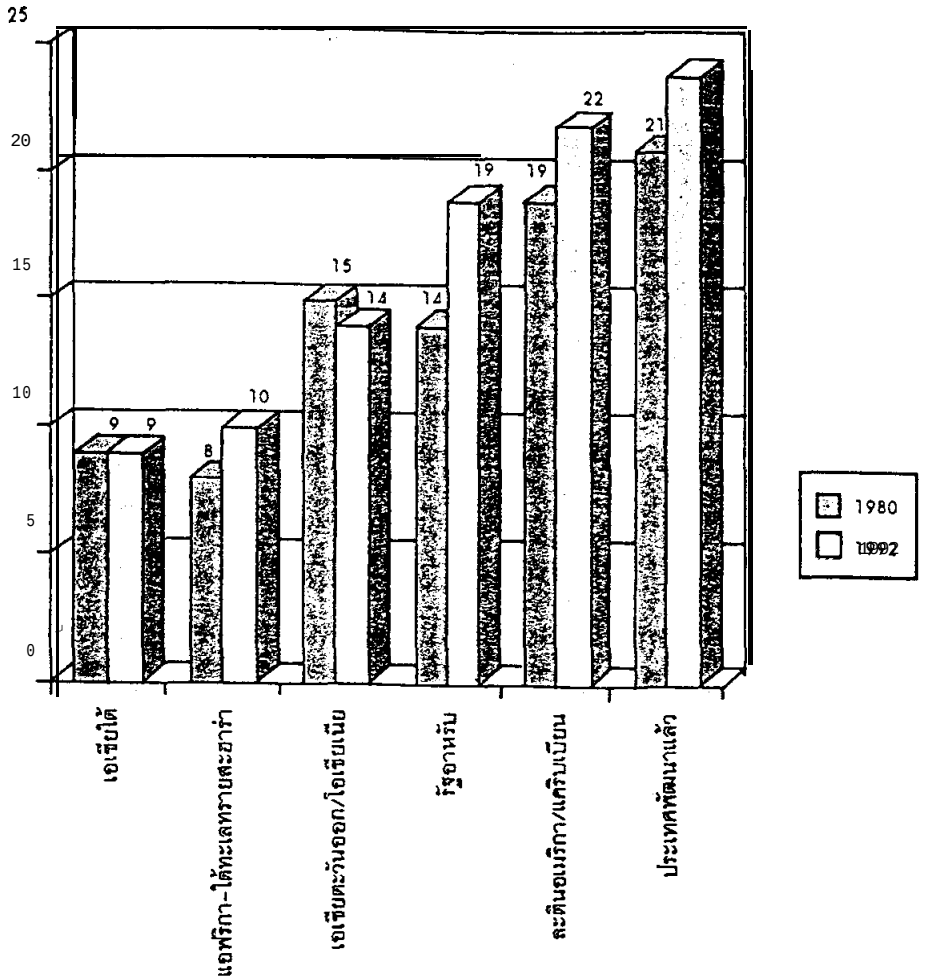
4. คุณภาพของครู

นักเรียนได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลกจึงได้มีการจ้างครูเป็นจำนวนมากเพื่อรับกับปัญหาดังกล่าว ในการจ้างนั้นส่วนใหญ่จะมีงบประมาณอย่างจำกัดจำเขี่ย และไม่สามารถหาผู้สมัครที่มีวุฒิได้เสมอไป ในหลายกรณีทีเดียว ครูปฏิบัติงานในสภาพที่เลวร้ายลงเป็นอย่างมาก เพราะขาดงบประมาณและอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสม นักเรียนในแต่ละชั้นมีมากจนล้นห้องเรียน ในเมื่อครูจะต้องดูแลนักเรียนของตนซึ่งมีปัญหาร้ายแรงทางสังคมหรือทางครอบครัว ก็หมายความว่าครูจะต้องมีภาระหน้าที่ใหม่ ๆ ซึ่งตนเองไม่พร้อมที่จะรับ

คุณภาพของการสอนและคุณภาพของครูเองด้วยจึงมีความสำคัญยิ่ง เมื่อเด็กเริ่มต้นเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จะเริ่มมีเจตคติสำคัญ ๆ ต่อการเรียนรู้และเริ่มมองว่าตนเองเป็นอย่างไร บทบาทของครูในการศึกษาในระดับนี้จึงสำคัญที่สุด ยิ่งเด็กที่มาโรงเรียนมีปัญหาร้ายแรงที่จะต้องแก้ไขมากเพียงใด ในแง่ของความยากจน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เป็นปัญหา หรือความพิการทางกาย ก็ยิ่งจะต้องเรียกร้องจากครูมากขึ้นเพียงนั้น ฉะนั้น หากจะปฏิบัติงานให้บังเกิดผล ครูชายหรือหญิงจะต้องใช้ทักษะในการสอนของตนในหลาย ๆ ด้าน ทั้งยังจะต้องอาศัยคุณสมบัติอื่น ๆ เช่นความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน และความอ่อนน้อมถ่อมตน เพื่อเสริมเติมอำนาจหน้าที่ของตน หากครูคนแรกของเด็กหรือผู้ใหญ่ไม่ได้รับการฝึกฝนมาเป็นอย่างดีหรือขาดแรงจูงใจที่ดี พื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ต่อไปในภายหน้าย่อมคลอนแคลน คณะกรรมาธิการฯ จึงพิจารณาเห็นว่ารัฐบาลของทุกประเทศจะต้องเร่งดำเนินการในสองเรื่องคือ ย้ำถึงความสำคัญของครูในการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปรับปรุงวุฒิของครูให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังจะต้องวางมาตรการเพื่อคัดเลือกนักเรียนที่มีแรงจูงใจอยากเป็นครูมากที่สุดมาบรรจุ ปรับปรุงการฝึกอบรม และสนับสนุนครูที่เก่งที่สุดให้ทำงานที่ยากที่สุด มาตรการต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมขึ้นกับสภาพการณ์ในแต่ละประเทศไป แต่เราจะต้องวางมาตรการเหล่านี้ เพราะหากปราศจากมาตรการต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ก็คงจะไม่สามารถปรับปรุงคุณภาพในที่ที่จำเป็นต้องปรับปรุงกันอย่างที่สุดได้อย่างจริงจัง

ฉะนั้นทุกประเทศจึงจะต้องดำเนินงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพและแรงจูงใจของครู ต่อไปนี้เราจะแสดงรายการเกี่ยวกับงานในบางด้านซึ่งควรดำเนินการกันได้และจะบรรยายโดยละเอียดในตอนต่อ ๆ ไปในบทนี้

จำนวนครู (ทุกระดับ) ต่อประชากร 1,000 คนในกลุ่มอายุ 15-64 ปี ในแต่ละภูมิภาค ปี 1980 และ 1992



ตัวเลขรวบรวมโดยกองสถิติของยูเนสโก การจัดภูมิภาคเป็นไปตามระบบขององค์การ "ประเทศพัฒนาแล้ว" นั้นไม่ได้รวมประเทศต่าง ๆ ในเครืออดีตสหภาพโซเวียตไว้ด้วย

❑ ***การสรรหาเพื่อบรรจุครู*** ควรคัดเลือกผู้สมัครอย่างดียิ่ง ในขณะเดียวกันก็สรรหาผู้สมัครอย่างแข็งขันเพื่อจะได้มีผู้ที่ให้เราเลือกได้เป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ เราอาจวางมาตรการพิเศษเพื่อบรรจุผู้สมัครที่พูดภาษาอื่น ๆ และมีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป

❑ ***การศึกษาในเบื้องต้น*** มหาวิทยาลัยและสถาบันฝึกหัดครูสำหรับผู้ที่จะเป็นครูประถมและมัธยมต่อไปในอนาคตควรมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดยิ่งขึ้น เป้าประสงค์สุดท้ายของเราก็คือ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในการจัดให้ครูทุกคนได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกา และโดยเฉพาะอย่างยิ่งครูมัธยม นอกจากนี้ในเมื่อผู้ที่จะเป็นครูในอนาคตจะมีบทบาทอันสำคัญในการพัฒนาบุคลิกภาพของนักเรียน ในการฝึกหัดครูเราจึงควรเน้นตั้งแต่แรกเริ่มทีเดียวถึงสี่เสาหลักทางการศึกษา ดังที่เราได้กล่าวไว้ในบทที่ 4

❑ ***การฝึกหัดครูประจำการ*** ควรพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ สำหรับอบรมครูประจำการเพื่อให้ครูมีโอกาสได้รับการอบรมอยู่บ่อย ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารอันเหมาะสม หลักสูตรเหล่านี้จะช่วยให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของเทคโนโลยีด้านสารสนเทศและการสื่อสารพร้อมกันไป โดยทั่วไปแล้วการฝึกอบรมครูประจำการมีผลช่วยปรับปรุงคุณภาพเช่นเดียวกับการฝึกฝนก่อนบรรจุเป็นครู และอาจมีประสิทธิผลกว่าก็ได้ เราอาจใช้เทคนิคที่ใช้ในการสอนทางไกล ซึ่งจะช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายและช่วยให้ครูสามารถสอนได้ต่อไป อย่างน้อยก็ครึ่งเวลา การฝึกอบรมครูประจำการจะช่วยให้การปฏิรูปการศึกษาบังเกิดผล และช่วยในการแนะนำเทคโนโลยีหรือวิธีสอนใหม่ ๆ การฝึกอบรมครูดังกล่าวไม่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเฉพาะในระบบการศึกษาเท่านั้น เวลาที่ใช้ในการทำงานหรือศึกษาเล่าเรียนในภาคเศรษฐกิจอาจเป็นประโยชน์เพราะสามารถนำเอาความรู้และวิธีดำเนินงานมาผสมผานกัน

❑ ***อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู*** ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษแก่การสรรหาและปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อจะได้สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มที่ในอันที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายของเราทุกคน

❑ ***การควบคุมดูแล*** การตรวจควรเป็นโอกาสอันดีสำหรับไม่เพียงแต่ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่จะช่วยให้ครูได้ทราบอีกด้วยถึงพัฒนาการต่าง ๆ ในด้านความรู้ วิธีสอนและแหล่งข้อมูล เราควรพิจารณากันถึงวิธีแสวงหาตัวอย่างการสอนที่

ดีและให้รางวัลแก่ตัวอย่างเหล่านี้ด้วย เราจำเป็นต้องวัดสิ่งที่นักเรียนได้เรียนรู้ โดยดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และอย่างสม่ำเสมอ เราจำเป็นต้องเน้นเรื่องผลการเรียนและบทบาทของครูในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลการเรียนดังกล่าว

❑ ***การจัดการ*** หากเราปฏิรูปการจัดการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความสามารถในด้านการจัดการมาปฏิบัติงาน ก็จะช่วยลดภาระของครูในการดำเนินงานประจำวัน และช่วยให้ครูมาร่วมกันวิเคราะห์เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีสอนในสภาพการณ์โดยเฉพาะ บริการเสริมบางอย่าง เช่น บริการของนักสังคมสงเคราะห์หรือนักจิตวิทยาทางการศึกษาไม่ใช่เป็นของฟุ่มเฟือย แต่ควรจัดให้มีบริการดังกล่าวทั่วไป

❑ ***การจัดให้บุคคลนอกวงการวิชาชีพครูเข้ามามีส่วนร่วมด้วย*** เราอาจเชิญชวนผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้โดยหลายวิธีด้วยกัน และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานก็อาจช่วยสอนวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ ได้

❑ ***สภาพการปฏิบัติงาน*** ในสภาพการทำงานที่ยากลำบาก เราจะต้องให้ความสนใจยิ่งขึ้นเพื่อโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานต่อไป เพื่อไม่ให้ครูละทิ้งอาชีพของตน อัตราเงินเดือนและสภาพอื่น ๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ก็จำเป็นจะต้องใช้ผู้มีวุฒิคล้ายคลึงกัน เราเห็นได้ชัดว่าสิ่งจูงใจต่าง ๆ เพื่อให้ครูสอนต่อไปในถิ่นที่อยู่ห่างไกลหรือถิ่นกันดารนั้นจำเป็นยิ่ง หากเราจะไม่ให้ผู้ที่ด้อยโอกาสอยู่แล้วยิ่งด้อยโอกาสลงไปอีกเพราะขาดครูผู้มีคุณวุฒิ จริงอยู่การให้ครูสามารถโยกย้ายไปยังที่ต่างๆ นั้นย่อมเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา แต่ถึงอย่างไรก็ตามทางการในส่วนกลางจะต้องไม่บรรจุครูตามที่ต่าง ๆ โดยขาดหลักเกณฑ์ นอกจากนี้เราควรสนับสนุนให้ครูไปประกอบอาชีพอื่นเป็นการชั่วคราวบ้าง ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแน่นอน

❑ ***อุปกรณ์การสอน*** คุณภาพของทั้งการฝึกหัดครูและการสอนนั้นย่อมขึ้นอยู่เป็นอย่างมากกับอุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบเรียน เราจะต้องปรับปรุงหลักสูตรอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมด้วยทั้งในขั้นวางแผนและดำเนินงาน การใช้เทคโนโลยีทำให้สามารถแจกจ่ายอุปกรณ์โสตทัศนะได้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น และการใช้เทคโนโลยีด้านสารสนเทศด้านสารสนเทศเพื่อนำความรู้ใหม่ ๆ สอนเรื่องทักษะ และประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนนั้นดูจะก่อให้เกิดประโยชน์เป็นอย่างมากทีเดียว สำหรับเทคโนโลยีด้านการสื่อสารนั้น หากใช้กันอย่างถูกต้องแล้ว จะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีประ

สิทธิผลยิ่งขึ้น และเป็นวิธีการอย่างดีที่จะช่วยให้เด็กได้รับความรู้และความชำนาญซึ่งไม่อาจหาได้โดยง่ายในละแวกนี้ เทคโนโลยีอาจช่วยลดช่องว่างระหว่างประเทศอุตสาหกรรมและประเทศที่ไม่ได้ประกอบอุตสาหกรรม และอาจช่วยครูและนักเรียนให้ได้รับความรู้และความชำนาญในระดับสูงขึ้น ซึ่งก็คงจะเป็นไปไม่ได้ หากปราศจากเทคโนโลยีดังกล่าว อุปกรณ์การสอนที่ดีอาจช่วยครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนมาอย่างเพียงพอให้สามารถปรับปรุงทักษะในการสอนของตนและทั้งยังเพิ่มพูนความรู้ของตนอีกด้วย (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2541)

4.1 จะเรียนอะไรและสอนอย่างไร

ในปัจจุบันโดยทั่วไปแล้วเรากำลังวิวัฒนาการไปอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับกลุ่มผู้ประกอบอาชีพอื่น ๆ ในขณะนี้บรรดาครูจึงต้องเผชิญกับความจริงที่ว่าตนจะไม่สามารถอาศัยสิ่งที่เรียนมาในตอนต้นได้ไปจนตลอดชีวิต แต่ในชั่วชีวิตของตนนั้นจะต้องแสวงหาความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ที่ทันสมัยรวมทั้งปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เราจะต้องดูแลเรื่องความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชาที่สอนและความชำชองในการสอนให้อยู่ในสัดส่วนอันเหมาะสม ในบางประเทศได้มีผู้ตำหนิระบการศึกษาว่าละเลยในเรื่องวิธีสอน แต่ในบางประเทศก็รู้สึกกันว่าเน้นในเรื่องวิธีสอนมากเกินไป จะทำให้เราผลิตครูที่มีความรู้น้อยเกินไปในเรื่องเนื้อหาวิชาของตน เราต้องการทั้งสองอย่างนั่นแหละ และในการฝึกหัดครูประจำการนั้นเราไม่ควรให้ความสำคัญแก่สิ่งหนึ่งจนละเลยอีกสิ่งหนึ่งไป นอกจากนี้ในการฝึกหัดครูนั้นเราจะต้องปลูกฝังค่านิยมเพื่อไม่ให้มองว่าการสอนไม่ใช่เป็นแต่เรื่องของประโยชน์เท่านั้น แต่จะต้องส่งเสริมให้ผู้รับการฝึกอบรมได้ตั้งคำถาม มีปฏิกิริยาต่อกันและพิจารณาสมมุติฐานต่าง ๆ ที่อาจเลือกได้ ภาระหน้าที่อันสำคัญประการหนึ่งในการฝึกหัดครู ทั้งก่อนประจำการและระหว่างประจำการก็คือ ให้ครูได้มีคุณลักษณะต่าง ๆ ทางด้านจริยธรรมทางปัญญา และทางอารมณ์ เพื่อจะได้สามารถปลูกฝังคุณสมบัติเหล่านี้ให้แก่นักเรียนของตนได้ตามการเรียกร้องของสังคม

หากเราจะให้การฝึกหัดครูมีคุณภาพ ก็จะต้องจัดให้นักเรียนฝึกหัดครูได้มีโอกาสติดต่อกับครูผู้มีประสบการณ์และนักวิจัยในสาขาวิชาของตน เราควรเปิดโอกาสเสนอให้ครูผู้สอนได้เรียนรู้โดยจัดการอภิปรายเป็นหมู่คณะและโดยอาศัยหลักสูตรสำหรับครูประจำการ หากเราส่งเสริมการฝึกอบรมครูประจำการโดยจัดในลักษณะที่คล่องตัวที่สุด