

มหาวิทยาลัยอังกฤษ : ๑. มาตรฐานอาจารย์สอนมืออาชีพ

ผมร่วมคณะศึกษาดูงานของสถาบันคลังสมอง ไปสหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๓ ก.ย. ๕๖ โดยมีเป้าหมายในใจว่า ต้องการไปดูว่าการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของอังกฤษ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลง อย่างไรบ้าง เพราะอะไร เขามีการจัดระบบการทำงานอย่างไร

เอกสารชิ้นหนึ่งที่ได้รับ ให้อ่านก่อนเดินทางคือ [The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education, 2012](#) (UKPSF) ซึ่งเมื่ออ่านแล้วก็รู้ทันทีว่า

มีความพยายามพัฒนากรอบมาตรฐานการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในอังกฤษ
มีวัตถุประสงค์ ๕ ประการ

โดย

๑. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งพัฒนาบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมพลวัตของการเรียนรู้ ผ่านการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในหลากหลายบริบททางวิชาการ

๓. แสดงความเป็นมืออาชีพในด้านการเรียนการสอน

๔. ให้ความมั่นใจในความหลากหลายและคุณภาพของการเรียนการสอน ที่นักศึกษาได้รับ

๕. ส่งเสริมให้บุคคลและสถาบันได้รับการรับรอง ว่ามีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่นักศึกษา โดยรวมทั้งผ่านการทำหน้าที่อื่นที่กว้างกว่าการสอน เช่นการวิจัย และงานบริหาร

กรอบมาตรฐานนี้ ประกอบด้วย ๓ ส่วนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน คือ กิจกรรม (Area of Activity) หรือสมรรถนะ(Competencies) ในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้

หลัก , ความรู้ที่ (Cor

e Knowledge),

และ

เกณฑ์คุณค่าในการเป็นอาจารย์

(Professional Values)

โดยมีองค์ประกอบย่อยของแต่ละส่วนดังนี้

Area of Activity

A1 ออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ และ/หรือ โปรแกรมการเรียนรู้

A2 สอน และ/หรือ สนับสนุนการเรียนรู้

A3 ประเมิน (Assess) และให้การป้อนกลับ (feedback) แก่ผู้เรียน

A4 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ และแนวทางให้นักศึกษาได้แนวทางการเรียนรู้ และการสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ดี

A5 ร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ (professional development) ด้าน สาขาวิชา และกระบวนการเรียนรู้ในสาขาวิชา รวมทั้งการวิจัย การค้นคว้าสร้างความรู้ (scholarship) และการประเมินกิจกรรมการทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัย

Core Knowledge

K1 ความรู้ในวิชานั้นๆ

K2 วิธีการที่เหมาะสมในการสอน การเรียน และการประเมิน ตามระดับของหลักสูตร

K3 นักศึกษาเรียนรู้ได้อย่างไร ทั้งโดยทั่วไป และในสาขาวิชาที่ตนสอน

K4 วิธีใช้ และคุณค่า ของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

K5 วิธีการประเมินประสิทธิผลของการสอน

K6 ผลของการประกันคุณภาพ และการเพิ่มคุณภาพ สำหรับกิจกรรมวิชาการ และปฏิบัติการทางวิชาชีพ เน้นที่กิจกรรมการสอนเป็นพิเศษ

Professional Values

V1 เคารพผู้เรียนเป็นรายคน และเคารพชุมชนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

V2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

V3 ใช้วิธีการที่มีหลักฐานยืนยันผลสัมฤทธิ์ จากการวิจัย หลักฐานทางวิชาการ (scholarship) และจากการพัฒนาอาจารย์

V4 ตระหนักในบริบทสังคมกว้างที่อุดมศึกษาจะต้องทำงานด้วย ที่ปฏิบัติการทางวิชาชีพ จะต้องเอาใจใส่

อ่านเอกสารนี้แล้ว ผมนึกถึงคำบรรยายของ ศ. ดร. สุภา เพ่งพิศ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุม retreat ของ สภามหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง

Transformative Education

เมื่อวันที่ ๒๓ ส.ค. ๕๖ โดยที่ ศ. ดร. สุภา ไปเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยในประเทศอัฟริกาใต้อยู่ ๑๐ ปี จนได้ตำแหน่งศาสตราจารย์

จึงคุ้นกับระบบการเรียนการสอนของประเทศนั้น ซึ่งใช้ระบบอังกฤษ

ท่านเล่าว่า คนที่จบปริญญาเอก หากต้องการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องไปเข้ารับการอบรมการเป็น moderator (ทำหน้าที่สอน) และการเป็น assessor (ทำหน้าที่ประเมิน นศ.) และสอบผ่านจึงจะเป็นอาจารย์ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้เป็น

SAQA (South African Quality Authority)

ผมฟัง ดร. สุภา แล้วรู้สึกว่ หน่วยงานนี้ในประเทศไทยคือ

ONESQA

หรือ สมศ. นั่นเอง แต่ทำงานต่างกัน ที่อัฟริกาใต้

SAQA

เขาทำงาน ส่งเสริมและวางระบบคุณภาพ ไม่ใช่นเน้นการประเมินอย่าง สมศ. ของไทย

ผมได้ข้อสรุปสำหรับการทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ ๒๑ ว่าต้องมีคุณสมบัติ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านเนื้อหาวิชา (๒) ด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมิน (๓) ด้านคุณค่า หรือจริยธรรม ของการเป็นอาจารย์ โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในคุณสมบัติทั้ง ๓ ด้านนั้น โดยในแต่ละประเทศหน่วยงานประกันคุณภาพ ทำหน้าที่จัดการระบบนี้ แต่ในบ้านเราไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่อย่างแท้จริง น่าจะเป็นหน้าที่ ของ สกอ. แต่ สกอ. ก็อ่อนแอ ไม่มีความสามารถที่จะทำหน้าที่นี้ได้

วันที่ ๙ ก.ย. ๕๖ เมื่อได้ฟังการนำเสนอเรื่อง UKPSF and the Continuing Professional Development Programme in the UK โดย Dr. Jeanne Keay, Assistant Director and Head of International Strategy, HEA (Higher Education Academy)

ที่

Sunley Conference Centre

ผมก็สว่างว่ ว่างประเทศอังกฤษเขามีวิธีบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างแบบยล และเป็นขั้นตอนระยะยาวอย่างน่าชื่นชมยิ่ง โดยมี

PSF (Professional Development Framework)

เป็นตัวช่วยอย่างหนึ่ง แต่ที่น่าสนใจยิ่งกว่าคือวิธีที่เขาค่อยๆ ดำเนินการให้มีอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รับยกย่องตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้สอน

(Descriptor)

ซึ่งมี ๔ ระดับ ตาม

Descriptor 1 – 4

ซึ่งจะได้รับการยกย่องเป็น

Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow,

และ

Principal Fellow

ตามลำดับ โดยการยกย่องนี้มีอายุ ๓ ปี ไม่เป็นการถาวรตลอดชีพ เพราะสมัยนี้ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงเร็วมาก เคล็ดลับในการจัดการคือ เขาไม่บังคับ

การมี fellow ด้านการจัดการเรียนการสอน ๔ ระดับ เป็นการบอกไปในตัวว่าทักษะและความรู้ ด้านการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนา
อยู่ตลอดเวลา โดยเขามีช่องทางให้ได้คุณวุฒิ (ย่ำว่าเป็นคุณวุฒิชั่วคราว ๓ ปี) นี้ ๒ ช่องทาง คือ (๑) เข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานที่ HEA รับรอง
(๒) ☐ ช่องทางประสบการณ์ โดยเขียน

portfolio

ของตนตามแบบฟอร์มที่กำหนด เสนอ

HEA

เพื่อส่ง

assessor

ไปประเมิน ตอนรับประทานอาหารเที่ยง ผมนั่งคุยกับ

Dr. Caroline Stainton, Academic Lead for Reward and Recognition and Deputy Head, HEA

เธอบอกว่ากำลังเตรียมตัว

apply

เพื่อให้ได้รับ

Principal Fellow

ผมปากหนัก ลืมถามว่าต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง

ทั้งหมดนั้น เขาเรียก CPD (Continuous Professional Development) Scheme โดยเป็น scheme ที่มีความยืดหยุ่นตามสาขาวิชา
และตามลักษณะของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

ผมคิดว่า นี่คือวิธีการที่ สรพ. (พรพ. ในช่วงก่อตั้ง) ใช้ในการดำเนินการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาล โดยเรียนรู้หลักการจากต่างประเทศ เอามาคิดเกณฑ์ของไ
ทยเอง สร้างผู้ตรวจเยี่ยมหรือผู้ประเมิน

(assessor)

ของเราเอง จากคนที่ทำงานในระบบบริการโรงพยาบาลนั่นเอง และใช้

HA Forum

ประจำปี เป็นเวทีเรียนรู้ (และแลกเปลี่ยนเรียนรู้) ต่อเนื่อง ดำเนินการเรื่อยมาจนปัจจุบัน โดยมี สปสช. ซึ่งมีเงินปีละกว่าแสนล้าน

ซื้อบริการการดูแลสุขภาพจากโรงพยาบาลต่างๆ ช่วยสร้าง

incentive

ให้แก่ รพ. ที่พัฒนาระบบคุณภาพ และผ่านการประเมินของ สรพ. รพ. เหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทน การให้บริการแต่ละครั้ง เพิ่มขึ้น ๗๐ บาท

ต้องจับหลักการเรียนรู้ต่อเนื่อง ของอาจารย์ผู้สอนให้มั่น แล้วดำเนินการยกย่องตามระดับของ สมรรถนะ

ก็จะช่วยให้อาจารย์สอนเป็นมืออาชีพด้านการเรียนการสอน จัดการเรียนรู้อย่างมีหลักการมากขึ้น เกิดผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์

ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย และตัวอาจารย์ก็จะเป็นผู้เรียนรู้ (จากการทำงาน) ตลอดชีวิต หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพนั่นเอง

ผมแปลกใจ ที่ตลอดเวลา ๕ วันของการดูงาน ไม่มีการนำเสนอที่ย้ำว่า อาจารย์ต้องรวมตัวกัน ทำงานเป็นทีม
ร่วมมือกันทำงานและเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ที่เรียกว่า PLC (Professional Learning Community) แต่เขานั้น partnership มากในทุกที่

ส่วน UKSPF มีการเอ่ยถึงในทุกที่ที่เราไปดูงาน และเอ่ยในเชิงบวก ว่าเป็นเครื่องมือให้เขาพัฒนาอาจารย์ อย่างต่อเนื่องได้สะดวกขึ้น
ต่างจากปฏิกิริยาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ต่อ TQF อย่างหน้ามือกับหลังมือ

วิจารณ์ พานิช

๑๐ ก.ย. ๕๖ เพิ่มเติม ๑๓ ก.ย. ๕๖

Sunley Conference Centre, U of Northampton และบนเครื่องบินการบินไทย กลับกรุงเทพ

บันทึกนี้เขียนที่ [GotoKnow](#) โดย [Prof. Vicharn Panich](#)