



เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาจากข้อเขียนและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับกรณีศึกษาการสอน การฝึกสอน และเทคนิคการนิเทศการสอนของอาจารย์ไทย ดังนี้

กรณีศึกษาการสอน

กรณีศึกษาการสอนโดยทั่วไปแล้ว หมายถึงการช่วยเหลือ แนะนำ หรือปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนของครูให้ดีขึ้น นอกเหนือไปจากศึกษานิเทศก์โดยตรงแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน หรือครูใหญ่จะเป็นผู้ทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุด โดยทำงานร่วมกับครู เพื่อช่วยเหลือแนะนำและช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการเรียนการสอน วิธีดำเนินงานที่ผู้บริหารอาจจะทำได้เกี่ยวกับกรณีศึกษา

1. ประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับการช่วยกันพัฒนากระบวนการเรียนการสอน แล้วดำเนินการไปตามนั้น
2. ประสานงานกับศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงเกี่ยวกับกรณี
3. การจัดสัมมนาหรือประชุมอบรมทางคณาวิชาการแก่คณะครู
4. จัดทัศนศึกษาหรือดูงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ
5. เชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาทำการสาธิตให้คณะครูได้ชม เพื่อจะได้้นำแบบอย่างไปปรับปรุงการสอนของตน
6. ศึกษา ค้นคว้า หรือวิจัยในสิ่งที่สามารถจะทำได้ เพื่อเหตุผลของการเรียนการสอน สมบูรณ์ เช่น วิเคราะห์ข้อสอบ เป็นต้น
7. เป็นพี่เลี้ยง หรือหาพี่เลี้ยงให้กับครูใหม่ หรือครูที่มีปัญหาทางด้านการสอน
8. ส่งเสริมและจัดบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ

9. สอดส่องดูแลเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู โดยทั่วไป¹

ส่วนการนิเทศการสอนในวิทยาลัยครู หมายถึง การให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการฝึกสอน ตลอดจนการแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนให้สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น

การนิเทศการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศควรยึดถือว่า การนิเทศการสอนคือการสอน อาจารย์นิเทศก็ให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกสอนและครูพี่เลี้ยงเป็ยกุ่ม และเป็นรายบุคคลในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอน จุดประสงค์อันแท้จริงของการฝึกสอน คือการเรียนรู้ถึงวิธีการสอน และงานของอาจารย์นิเทศก็คือ การช่วยเหลือให้นักเรียนฝึกสอนได้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น ไม่ใช่การไปทดสอบบุคคลเพื่อที่จะทราบว่า เขาสอนได้หรือไม่²

เอ็ดเวิร์ด เอ. เปียร์ส (Edward A. Pires) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนิเทศให้กับอาจารย์นิเทศว่า ควรจะใช้อาจารย์นิเทศเป็นคนๆ ทำการอภิปรายเกี่ยวกับการสังเกตหรือวิจารณ์การสอนและการสอนครั้งหลัง ๆ (ถ้าการสอนนั้นเป็นวิธีวัดความสามารถในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน) นอกจากนี้ควรจะมีการอบรมอาจารย์นิเทศ และอาจารย์พี่เลี้ยงเกี่ยวกับวิชาการเทคนิคในการนิเทศการสอน และการประเมินผลของนักศึกษาฝึกสอน ทั้งนี้เพื่อการวัดผลการฝึกสอนจะได้อยู่ในระดับเดียวกันหรือมาตรฐานเดียวกัน³

¹ วิจิตร (ธีระกุล) วรุฒบางกูร และ สุพิชญา ธีระกุล, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์นิธิรัฐการพิมพ์, 2520), หน้า 41.

² หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "การนิเทศการสอน" ใน โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญวิทยการพิมพ์, 2521), หน้า 62.

³ Edward A. Pires, "Basic Principles of Organization of Student Teaching," Newsletter 2 (July-September) : 17-19

จากการวิจัยของ สาลีทิพย์ ศรีสุทธิ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ในการนิเทศการสอนนั้น อาจารย์นิเทศควรให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ นักศึกษาฝึกสอนด้านการสอนและการปฏิบัติกิจกรรมใน โรงเรียนให้มากขึ้น รวมทั้งการทำความเข้าใจกับครูที่เลี้ยงในเรื่องแนวการนิเทศการสอนให้ ตรงกัน¹

ส่วน นาทยา ภัทรแสงไทย ได้เสนอแนะว่า ควรมีการตกลงร่วมกันระหว่าง อาจารย์นิเทศเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของนักศึกษา และควรมีการประสานงานกับครูที่เลี้ยงให้ มากขึ้น²

ในปี พ.ศ.2509 (1966) โจ้ เดลเลน คอร์เนตต์ (Joe Delayne Cornett) ได้ศึกษาถึงแนวโน้มของการนิเทศการสอนโดยท่านายจากการเปลี่ยนแปลงที่ผ่านมาแล้ว จากผลของ การวิจัยพอจะสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศควรจะปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้ คือ

- ก. ควรแนะนำให้ครูที่เลี้ยงได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาลัยและนักศึกษา ฝึกสอน
- ข. สัมภาษณ์นักศึกษาฝึกสอนเพื่อทราบประสบการณ์ต่าง ๆ
- ค. เป็นสื่อกลางระหว่างครูที่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน
- ง. ช่วยเหลือในการกำหนดงานให้แก่ศิษย์ฝึกสอน
- จ. เป็นผู้นำในการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกสอน
- ฉ. สร้างขวัญ กำลังใจและช่วยเหลือศิษย์ฝึกสอนในการวางแผนการปฏิบัติงาน สอนในชั้นและงานที่นอกเหนือจากการสอน

¹ สาลีทิพย์ ศรีสุทธิ, "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูยะลา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 118.

² นาทยา ภัทรแสงไทย, "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 120.

2. อาจารย์นิเทศก์ควรมีหน้าที่ต่อไปนี้คือ

- ก. ประมุขนิเทศน์ศึกษาฝึกสอน
- ข. กระตุ้นให้นักศึกษาฝึกสอนมีความรับผิดชอบ
- ค. ติดตามการวัดและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ
- ง. เป็นผู้ชักนำให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าสู่วิชาชีพครู
- จ. ช่วยเหลือนิสิตฝึกสอนในการวางแผนเกี่ยวกับชั้นเรียน
- ฉ. เป็นผู้นำในการปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
- ช. สังเกตการสอนและวิจารณ์เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น
- ซ. เป็นผู้นำในการทดลองและวิจัย¹

จากการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูลำปาง เมื่อปี พ.ศ.2517 ได้แบ่งหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ไว้เป็น 2 ส่วนคือ

1. หน้าที่ทั่วไป อันเกี่ยวกับการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน การจัดสวัสดิการให้แก่ศึกษาฝึกสอน และการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูและผู้เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับสถิติ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการศึกษาในห้องเรียน

2. หน้าที่พิเศษการสอน อันเกี่ยวกับการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเพื่อให้อาจารย์แนะนำและประเมินผลการฝึกสอน ตลอดจนการตรวจ แนะนำ การทำบันทึกการสอน และโครงการสอน²

¹ Joe Delayne Cornett, "A Survey of Research Relation to Supervision of Student Teachers at the Secondary Level," Dissertation Abstract, Vol. No.3 (September, 1966), P.686 A.

² วิทยาลัยครูลำปาง, เอกสารการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์โครงการฝึกหัดครูชนบท หน้า 48. (เอกสารเข้บเล่ม)

จุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอน

มักจะมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอเมื่ออาจารย์ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปทำหน้าที่นิเทศการสอน ไม่ทราบว่าจะไปนิเทศการสอนอย่างไร บางคนก็เข้าใจแต่เพียงว่า ให้ไปทดสอบนักศึกษาฝึกสอนว่าเขาจะสอนได้หรือไม่ ในวิทยาลัยครูของประเทศไทยหลายแห่ง คณะอาจารย์นิเทศ อาจารย์ใหญ่ ตลอดจนครูพี่เลี้ยงมักจะคอยสนองอยู่แต่เพียงการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น แต่ไม่ได้ให้ความสนใจในการที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเลย ฉะนั้นในการนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอนควรพึงระลึกอยู่เสมอว่า การนิเทศการสอนคือการสอนชนิดหนึ่งมิใช่เป็นการทดสอบเพื่อประเมินผล แต่เป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนให้ดีขึ้น¹ เพราะฉะนั้นอาจารย์ที่ได้รับการมอบหมายให้ไปนิเทศการสอนก็ควรที่จะเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนให้แจ่มชัดและตรงกันเสียก่อน เพื่อจะทำให้การนิเทศการสอนเป็นมาตรฐานเดียวกัน และนักศึกษาฝึกสอนเองก็จะไม่เกิดความกังวลใจว่าอาจารย์นิเทศคนไหนต้องการอย่างไร อาจารย์นิเทศคนนั้นจะเอาอย่างนั้น

เอ็ดเวิร์ด เอ. เปียร์ส (Edward A. Pires) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศไว้ว่า เป็นการเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะให้ครูผู้สอนนักศึกษาเหล่านี้ได้ทำหน้าที่นิเทศการสอน เพื่อพิจารณาว่า นักศึกษาได้สามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรียนไปปฏิบัติได้หรือไม่ และจะให้คำแนะนำช่วยเหลือใดถูกต้อง และการนิเทศการสอนควรทำเป็นรายบุคคล เพราะนักศึกษาแต่ละคนต้องการการนิเทศที่แตกต่างกัน และสามารถมองความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนได้ ส่วนการไปนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศนั้นควรจะไปในระยะที่นักศึกษาออกไปทำการฝึกสอนใหม่ ๆ เพราะระยะนี้เป็นระยะที่นักศึกษาต้องการอาจารย์นิเทศ สำหรับ

004577

¹หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญวิทยการพิมพ์, 2521), หน้า 82.

อาจารย์ในเทศกั้นนั้น เป็นการจำเป็นอย่างยิ่งที่จะคงได้รับการฝึกและอบรมเกี่ยวกับการนิเทศ และการวัดผลด้วย¹

ไพบูลย์ วงศ์ประพันธ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะจากการวิจัยเรื่อง "การศึกษาโครงการการฝึกสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาของคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2507" ว่า ในการทำบันทึกการสอนอาจารย์ในเทศกั้นแต่ละสายวิชาควรจะได้ตกลงกันเป็นที่แน่นอนว่า จะให้ฝึกทำแบบไหน อย่างไร² มิฉะนั้น จะเกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ทำให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความคับข้องใจได้

เพื่อที่จะให้การนิเทศการสอนได้มีมาตรฐานอันหนึ่งอันเดียวกัน อาจารย์ในเทศกั้นควรที่จะได้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการสอนว่ามีอะไรบ้าง แล้วทำการนิเทศการสอนตามจุดมุ่งหมายนั้นๆ ทำให้การนิเทศการสอนนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการศึกษาจากเอกสารและแนวความคิดที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแล้ว พอจะสรุปได้ว่า การนิเทศการสอนมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อพิจารณาว่า นักศึกษาสามารถนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรียนไปปฏิบัติได้หรือไม่ และจะได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือใดถูกต้อง
2. เพื่อพิจารณาว่า นักศึกษาสอนไปตามหลักสูตรที่กำหนดให้หรือไม่
3. สามารถทราบความต้องการของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายบุคคลได้ เมื่ออาจารย์ในเทศกั้นในเทศเป็นรายบุคคล
4. เพื่อให้ นักศึกษาฝึกสอนได้สามารถสำรวจตนเองได้ว่า มีข้อดีและข้อบกพร่องที่จะต้องแก้ไขอย่างไรบ้าง

¹ Edward A. Pires, Student Teaching Practice in Primary Training Institutions in Asia, Bangkok : Unesco Regional office of Education in Asia, 1969

² ไพบูลย์ วงศ์ประพันธ์, "การศึกษาโครงการฝึกสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาของคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2507" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2506), หน้า 96.

5. เพื่อจะได้เสนอแนะเกี่ยวกับกลวิธีการสอนที่ดีให้แก่นักศึกษาฝึกสอน
6. เพื่อจะได้ฝึกการเป็นผู้นำของนักศึกษาฝึกสอน
7. เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับนักศึกษาฝึกสอนในกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการฝึกสอน
8. เพื่อช่วยพัฒนานักศึกษาฝึกสอนในเรื่องทัศนคติต่อวิชาชีพและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และประชาชนในชุมชนได้อย่างดี
9. เพื่อช่วยประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอน

การฝึกสอน (การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ)

การฝึกสอนมีความสำคัญอย่างยิ่งของสถาบันผลิตครูระดับต่าง ๆ เพราะเป็นการนำเอาความรู้จากสถาบันอันใดแก่ วิธีสอนที่เป็นทฤษฎีมาใช้ในการสอนจริง และฝึกให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกสอนจึงเป็นกิจกรรมหลักของการฝึกหัดครูที่ทำหน้าที่เหมือนกระจกเงาสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาฝึกหัดครู ดังที่ อารี สันหวี ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า "การฝึกหัดของนักเรียนฝึกหัดครูจะสะท้อนให้เห็นถึงผลการสอนของครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูว่า ควรจะปรับปรุงแก้ไขการสอนวิชาของตนอย่างไร"¹ การฝึกสอนจึงจัดเป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นอุดมคติที่จะให้โอกาสแก่นักศึกษาฝึกสอนในการพัฒนาวิเคราะห์และปรับปรุงตนเอง ทั้งในฐานะเป็นครูและที่เป็นนักศึกษา เป็นโอกาสที่จะส่งเสริมให้นักศึกษาค้นพบจุดอ่อน จุดเด่นในการเป็นครูของตน²

¹อารี สันหวี, "โครงการปรับปรุงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา" เรื่องนำ ของกรมการฝึกหัดครู (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2513), หน้า 110.

²Harold P. Adams and Frank G. Dickey, Basic Principles of Students Teachers (New York : American Book Company, 1956), p.6.

วิจัย วงศ์ใหญ่ โลกกล่าวถึงการฝึกสอนไว้ว่า เป็นระยะที่สำคัญที่สุดของนักศึกษา นักศึกษาจะโต้เถียงว่า ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรียนมาวิชาใจเข้ามาใช้ไคร่มาก และวิชาใจที่มีไคร่เข้ามาใช้ โดย เพราะฉะนั้น ระยะเวลาของการฝึกสอนจึงเป็นระยะที่นักศึกษาต้องการผู้ให้คำปรึกษามากที่สุด นั่นคือ นั่นคือ อาจารย์นิเทศ¹ อาจารย์นิเทศจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญมาก ที่จะทำให้การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน บรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ได้วางไว้

จากผลการวิจัยของ พุจิตต์ สัตย์สงวน เกี่ยวกับเรื่อง "สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนิสิตฝึกสอนคณะครุศาสตร์ เกี่ยวกับการฝึกสอน" พบว่า ข้อที่นิสิตฝึกสอนเห็นด้วยสูงสุดได้แก่ นิสิตรู้สึกว่าการสอนได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร ส่วนผลการสำรวจที่เกี่ยวกับโครงการฝึกสอน ข้อที่นิสิตส่วนใหญ่เห็นด้วยสูงสุดได้แก่ ความเห็นที่ว่าคณะครุศาสตร์และโรงเรียนฝึกสอน ควรมีการประชุมวางแผนงานร่วมกันก่อนส่งนิสิตไปฝึกสอน² ซึ่งผลของการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าการฝึกสอนนั้นเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สำรวจและวิเคราะห์ตนเองว่า สามารถนำเอาความรู้ที่เป็นทฤษฎีนั้นไปปฏิบัติจริงได้แค่ไหนเพียงใด

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

จากการที่กล่าวถึงการฝึกสอนมาแล้วนั้น พอสรุปได้ว่า การฝึกสอนมีจุดมุ่งหมายดังต่อไปนี้

¹วิจัย วงศ์ใหญ่, "การฝึกหัดครู" อุดมศึกษาและการฝึกหัดครู (อยุธยา : โรงพิมพ์เทียบวัฒนา, 2518), หน้า 72.

²พุจิตต์ สัตย์สงวน, "สำรวจความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของนิสิตฝึกสอนคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2505-2507" (วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2508), หน้า 55.

1. เพื่อให้นักศึกษาได้นำสิ่งที่ได้เรียนในวิชาการศึกษา จิตวิทยา และวิธีสอนไปทดลองปฏิบัติ เป็นการประสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักศึกษาอาจจะปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีที่ได้อ่านมาให้เหมาะกับสภาพความเป็นจริงก็ได้

2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนภายใต้การนิเทศ

3. เพื่อให้นักศึกษาได้มีชีวิตรอยู่ในห้องเรียนและโรงเรียนจริง ๆ คู่ขนานกับบรรยากาศเข้าใจหน้าที่ของครู คู่ขนานกับนักเรียน ศึกษาและใช้วัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ไปทำการฝึกสอน ฯลฯ

4. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมในการเป็นครูหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะประเมินได้ในด้านบุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ ความตั้งใจจะส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้าเป็นที่ยกย่องนับถือของบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้สร้างบุคลิกภาพของครูให้แก่ตนเองด้วย¹

การฝึกสอนจะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ก็อยู่ที่การวางแผนการฝึกสอนด้วย หากการวางแผนการฝึกสอนไว้ไม่ดีพอ ความสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษาก็ไม่อาจจะเป็นกรณีใน การคาดคะเน ความสำเร็จในการทำการสอนจริง ๆ ต่อไปได้ หากจะจัดโครงการฝึกสอนให้เป็นกรณีวัดความสำเร็จในการปฏิบัติการสอนแล้ว โครงการฝึกสอนควรจะต้องมีคุณภาพอย่างน้อย

4 ประการคือ

1. การวางแผนการฝึกสอนจะต้องให้สอดคล้องกับการฝึกหัดครูของประเทศ

2. โครงการฝึกสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมฝึกศึกษาคู่มือพร้อมก่อนออกไปฝึกสอน อาจารย์นิเทศควรเตรียมให้นักศึกษาคู่มือทราบปัญหาการเรียน และระบบบริหารของสถานศึกษาที่จะไปฝึกสอนให้ทราบล่วงหน้า ควรฝึกให้นักศึกษาคู่มือรู้จักวิธีการทำการศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล

การร่วมมือกับสถานศึกษาในการวางแผนการจัดกิจกรรมนักเรียน การเตรียมการสอน และประการสุดท้ายที่สำคัญที่สุดคือ ทัศนคติที่ดี และความพร้อมในการที่จะออกไปปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น

3. โครงการฝึกสอนที่ดีจะต้องมีความสัมพันธ์กับการฝึกหัดครูชนบท เพราะครูส่วนใหญ่จะต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่ในชนบท การฝึกหัดครูของชาติจึงมุ่งที่จะผลิตครูออกไปทำการสอนและเป็นผู้นำของชนบท ฉะนั้นอาจารย์นิเทศควรเตรียมให้นักศึกษาคูได้เข้าใจหลักการฝึกสอนในชนบทว่าเป็นหลักการพัฒนาชนบทนั่นเอง

4. โครงการฝึกสอนที่ดีจะต้องมีการนิเทศงานที่ดี ในการนิเทศงานนั้นผู้นิเทศจะต้องวางรายละเอียดในการดำเนินงานไว้อย่างถี่ถ้วนว่าจะดำเนินการอย่างไรบ้าง จะค้นหาพบให้นักศึกษาคูทุกคนเห็นขอบบ่งของตนเอง ประการที่สำคัญที่สุดคือว่า อาจารย์นิเทศจะต้องวางโครงการนิเทศที่ไม่ใช่มีขอบเขตเพียงแค่ว่าจะวัดผลให้คะแนนการฝึกสอนเท่านั้น โครงการฝึกสอนจะจัดให้มีการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจของนักศึกษาคู และความก้าวหน้าทางปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ด้วยวิธีประเมินผลเพื่อการฝึกสอนใกล้จะสิ้นสุดแล้วแต่อย่างใดเป็นส่วนการทำหน้าที่ตำราวจนจบฝึกสอนน้อยนัก ซึ่งถ้าเป็นดังนี้จะไปเกิดผลสะท้อนเสียหายอย่างใหญ่หลวงทำให้โครงการฝึกสอนค่อยลงไปอย่างมากมาย¹

จะเห็นได้ว่า การวางแผนการศึกษาไว้เป็นอย่างดี ย่อมทำให้นักศึกษาคูเกิดความพร้อม ความมั่นใจที่จะออกไปทดลองปฏิบัติการสอนในโรงเรียนฝึกสอน นักศึกษาฝึกสอนก็จะเป็นครูที่มีคุณภาพต่อไป แต่โปรแกรมการฝึกสอนที่มีคุณภาพต้องประกอบไปด้วยลักษณะที่คล้าย ดังที่พนัส หันนาสินทร์ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับลักษณะของโปรแกรมการฝึกสอน ผู้จัดควรจะได้ระลึกถึงลักษณะต่อไปนี้ คือ

¹ ส่องสี ชูติวงศ์ และ สวัสดิ์ สุคนธรังษี, "การนิเทศการฝึกสอน" วิทยาราย

1. จะต้องวางจุดประสงค์ของการฝึกสอนไว้อย่างแน่ชัด แดงออกโดยชัดเจน เป็นนโยบายที่แน่นอน ที่จะให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจได้ตรงกันทั้งวิธีการและหลักการ
2. จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการขัดแย้งและการซ้ำงานโดยใช่เหตุ
3. ก่อนจะออกทำการฝึกสอน นักศึกษาควรจะได้รับ การเตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน เช่น รับทราบถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะไปทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนการสอน เป็นต้น
4. ควรจะมีวิธีทราบว่า นิสิตที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้น มีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือยัง บางที่อาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอน รวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย
5. ระยะเวลาสำหรับฝึกสอนควรจะนานพอสมควรที่จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจวิธีปฏิบัติคือนักเรียนทั้งรายตัวและเป็นชั้น วิธีปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปกครอง โดยมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง
6. โปรแกรมการฝึกสอน ควรจะมีทางให้นักศึกษาเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นค่านการสอนหรือไม่ก็ตาม เช่น งานคานแนะแนว เป็นต้น
7. กฎเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการจัดโปรแกรมฝึกสอน ควรจะเปิดทางให้นักศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่ม ความอิสระในการคิดและมีความกล้าที่จะลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสอนด้วยตัวเอง¹

¹พนัส หันนาคินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันผลิตครู" (วิทยานิพนธ์เพื่อเลื่อนจากตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์วิทยาดุษฎีวิทยการศึกษ, 2511), หน้า 57-58.

จะเห็นได้ว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน โดยคำนึงถึงคุณภาพและลักษณะที่ดีของโครงการฝึกสอนที่ดีนั้น ก็เพื่อต้องการให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงภายใต้การนิเทศของอาจารย์จากสถาบันฝึกหัดครูและโรงเรียนที่ไปทำการฝึกสอน ดังนั้นในการดำเนินงานโครงการฝึกสอนของแต่ละสถาบันควรจะได้กำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนดหลักเกณฑ์ในการฝึกสอนให้แน่นอนเพื่อการปฏิบัติที่ตรงกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

การจัดองค์การในการนิเทศการฝึกสอน

การจัดองค์การหน่วยงานฝึกสอนในวิทยาลัยครู ไม่มีรูปแบบที่แน่นอน แต่ละวิทยาลัยต่างก็จัดไปตามความเหมาะสมกับสภาพการฝึกสอนของแต่ละแห่ง ในการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เมื่อ พ.ศ. 2516 ได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับโครงสร้างและการดำเนินงานโครงการฝึกสอน สรุปได้ว่าการนิเทศฝึกสอนควร เป็นฝ่ายหรือเป็นหมวดอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและความร่วมมือจากภาคีวิชาอื่น เกี่ยวกับการสรรหาอาจารย์นิเทศก์นั้นปรากฏจากการปฏิบัติว่า มีการคัดเลือกอาจารย์ในแต่ละภาควิชา จัดส่งหมุนเวียนมาทำงานนิเทศตามระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือได้มาจากคำสั่งของอธิการ เมื่อมีการปฏิบัติงานนั้นได้มีการจัดเป็นสายโดยมีอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลาเป็นหัวหน้า หรือจัดให้อาจารย์นิเทศก์ 1 คน รับผิดชอบนิเทศ 1 - 3 โรงเรียน และมีการเสนอให้มี การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนอย่างน้อย 3 ครั้งใน 1 ภาคฝึกสอน และมีการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ระหว่างภาคฝึกสอนอย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง¹

¹วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, เอกสารสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถานฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู (เอกสารยึดสำเนาเย็บเล่ม ไม่ลำดับหน้า)

ต่อมาในเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2517 ได้จัดให้มีการประชุมสัมมนา อาจารย์ในสังกัดในโครงการฝึกหัดครูชนบททั่วประเทศ จัดขึ้นที่วิทยาลัยครูลำปาง ได้มีการจัดรูปแบบของการฝึกสอน และได้เสนอไปยังกรมการฝึกหัดครูว่า วิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู ควรจะรวมโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ เล็กเด็ก โครงการบริการการศึกษา เป็นต้น ให้เป็นโครงการเดียวกัน รวม เรียกว่า "งานฝึกสอนของวิทยาลัย" เนื่องจากว่าโครงการทั้งหลายเหล่านั้น ล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทั้งสิ้น และควรให้อำนาจการเป็นผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบงานนี้โดยตรง

นอกจากนี้ในที่ประชุมได้เสนอรูปแบบของการจัดหน่วยงานการฝึกสอน ได้ดังนี้คือ

หน่วยงานการฝึกสอนประกอบด้วย

1. ฝ่ายเตรียมการฝึกสอน
2. ฝ่ายนิเทศการสอนซึ่งอาจแบ่งได้เป็น
 - ก. นิเทศการสอนในเมือง
 - ข. นิเทศการสอนในชนบท
 - ค. นิเทศการสอนชั้นเล็กเล็กก่อนเกณฑ์บังคับเรียน
3. ฝ่ายธุรการ ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับงานสารบรรณ

การเงิน พัสดุ ยานพาหนะ ฯลฯ เป็นต้น¹

ต่อมาวิทยาลัยครูยกระดับขึ้นเป็นสถาบันอุดมศึกษา ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัย พ.ศ. 2518 ได้มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และเปลี่ยนระบบการเรียนการสอน จากระบบไตรภาคเป็นทวิภาค ทำให้ระบบการฝึกสอนได้รับความกระทบกระเทือน และเปลี่ยนแปลงไปด้วย จากการที่นักศึกษาฝึกสอน 1 ภาคเรียน เวลา 3 เดือน

¹วิทยาลัยครูลำปาง, การสัมมนาอาจารย์ในสังกัดในโครงการฝึกหัดครู ชนบท ระหว่างวันที่ 22 - 31 กรกฎาคม 2517 วิทยาลัยครูลำปาง (แผนก เอกสารการพิมพ์วิทยาลัยครูลำปาง, 2517), หน้า 4 - 5.

มาเป็นเวลาครึ่งภาคเรียนระยะ 2 เดือน เมื่อเป็นเช่นนี้ทำให้เกิดปัญหาความมาว่าระบบ การเรียนการสอนในวิทยาลัยครูไม่สัมพันธ์กับโรงเรียนฝึกสอน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียน ประถมศึกษา มีการเรียนการสอน 3 ภาคเรียน บางเทอมที่วิทยาลัยครูส่งนักศึกษาออกฝึก สอนตรงกับภารกิจของภาคกลางของโรงเรียนฝึกสอนพอดี ทำให้เสียเวลาฝึกสอน ทำให้ ระยะเวลาการฝึกสอนไม่ครบ 2 เดือนตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้นักวิชาการหลายคน มีความเห็นว่าระยะเวลาฝึกสอนเพียง 2 เดือนนั้นสั้นเกินไป ที่จะฝึกทักษะต่าง ๆ ให้สมบูรณ์ ได้ ดังนั้นในปีการศึกษา 2521 กรมการฝึกหัดครูจึงจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง จำนวน 8 คน เพื่อพิจารณารูปแบบการฝึกสอนหรือที่เรียกว่า "การจัดประสบการณ์วิชาชีพครู" เพื่อให้ กรมการฝึกหัดครูพิจารณาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับวิทยาลัยครูทั่วประเทศ อันจะช่วยแก้ ปัญหาการฝึกสอนและพัฒนาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจะพยายามเสนอรูปแบบให้ทัน ใช้ในปีการศึกษา 2522 พอจะสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. จัดประสบการณ์วิชาชีพครูภาคทฤษฎี ควรให้ประสานกับภาคปฏิบัติ และจะท้อง จัดให้เป็นกระบวนการต่อเนื่องกันตลอดหลักสูตร
2. การฝึกสอนของนักศึกษาครู ควรมอบให้โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้รับผิดชอบในการ นิเทศและการประเมินผล
3. อาจารย์ผู้สอนภาคทฤษฎี ควรออกไปนิเทศและติดตามผล และการนิเทศควร กระทำผ่านทางครูที่เจียงมากขึ้น ไม่มุ่งนิเทศนักศึกษาโดยตรงแต่เพียงอย่างเดียว
4. คณะกรรมการบริหารของวิทยาลัย รับผิดชอบคานนโยบายการประสานงาน และอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน
5. คณะวิชาครูศาสตร์ รับผิดชอบคานการดำเนินงาน¹

¹ กฤษณ์ ศิริพงษ์ "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศก การฝึกสอนในวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 47.

อย่างไรก็ตาม ทุกวิทยาลัยครูก็มีหน่วยงานฝึกสอนอยู่แล้ว และขึ้นอยู่กับ
คณะวิชาครุศาสตร์ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็ควรปรับให้เข้ากับหลักการของ
กรมการฝึกหัดครูไม่ว่า

ขั้นตอนของการนิเทศการสอน

ในการนิเทศการสอนนั้น ควรมีขั้นตอนของการนิเทศเป็นลำดับขั้น เพื่อให้
นักศึกษาฝึกสอนได้ค่อย ๆ ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ ประเทิน มหาจันทร์
ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการนิเทศ ซึ่งอาจารย์นิเทศควรปฏิบัติไว้ดังนี้คือ

1. เตรียมให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทราบปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
ล่วงหน้า
2. เตรียมให้นักศึกษาฝึกสอน ได้ทราบระบบบริหารของโรงเรียนที่จะไป
ทำการฝึกสอน
3. เตรียมฝึกให้นักศึกษาฝึกสอนมีบุคลิกภาพและสมรรถภาพที่ดีก่อนไป
ทำการฝึกสอน
4. วางแผนงานร่วมกับโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน
5. ประชุมร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนก่อนการฝึกสอน ระหว่างฝึกสอนและ
หลังการฝึกสอน
6. วางแผนงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง
7. ควบคุมและนิเทศการฝึกสอน
8. เป็นผู้นำในการวัดผลการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน
9. รับฟังผลการประเมินผลความก้าวหน้าทางการฝึกสอนของนักศึกษา
ฝึกสอนของครูพี่เลี้ยง
10. ให้อาจารย์นิเทศเป็นพิเศษแก่นิสิตฝึกสอนในกิจกรรมบางอย่าง เช่น
การใช้อุปกรณ์การสอน การจัดห้องเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การวัดผล
การศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล และการควบคุมชั้น¹

¹ ประเทิน มหาจันทร์, คู่มือการฝึกสอน (ม.ป.ท., ม.ป.ป.)

อาจารย์นิเทศก์ จะทราบขั้นตอนของการนิเทศได้ก็จะต้องเป็นผู้ศึกษาและเข้าใจถึงขั้นตอนของการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูภาคปฏิบัติให้นักศึกษาฝึกสอนด้วย ซึ่ง จรรยาทัศน์ พุกกะมาน ไคเสนอแนะว่า การจัดประสบการณ์นั้นอาจแบ่งได้เป็น 3 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ขั้นการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน มี 2 โปรแกรม คือ โปรแกรมการสังเกตและการมีส่วนร่วมในการสอน (Observation and Participation Program) และโปรแกรมปฐมนิเทศก่อนออกฝึกสอน (Orientation Program) การสังเกตการ เรียนการสอนก่อนออกฝึกสอนนั้น นิเทศควรจะได้สังเกตพฤติกรรมของเด็กเล็กและเด็กวัยรุ่น สังเกตเทคนิคการสอนและวิธีสอนเทคนิคการควบคุมชั้น ตลอดจนวิธีการในการแก้ปัญหาต่างๆ ส่วนการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอน ควรจัดให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียน 12 สัปดาห์ ๑ละหนึ่งชั่วโมง เพื่อให้ศิษย์ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเป็นผู้ช่วยครู และมีส่วนร่วมรับผิดชอบเด็ก เช่น ช่วยทำอุปกรณ์ ช่วยจัดป้ายนิเทศ ช่วยสอนช่วยดูแลเด็กทำงาน ช่วยคุมสอบ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนและของโรงเรียนด้วย เช่น ช่วยเด็กเตรียมงานในวันพิเศษ ช่วยเด็กทำหนังสือพิมพ์ ช่วยดูแลเด็กเวลารับประทานอาหาร และเวลาเล่นกีฬา เป็นต้น

สำหรับการปฐมนิเทศก่อนออกฝึกสอนนั้น เป็นการแนะนำให้นักศึกษาได้เข้าใจถึงความสำคัญ วัตถุประสงค์ และนโยบายของการฝึกสอน ตลอดจนข้อควรปฏิบัติในระหว่างฝึกสอน

2. ขั้นการฝึกสอน ให้นักศึกษาออกฝึกสอนในเทอมแรกของปีที่ 4 โดยนักศึกษาจะต้องทำหน้าที่สอนและรับผิดชอบเด็กในชั้นเรียนเสมือนครูประจำการคนหนึ่ง คาดว่าการฝึกสอน 12 สัปดาห์ จะทำให้นักศึกษามีประสบการณ์ รู้จักและทำหน้าที่ครูอย่างเต็มภาคภูมิ กล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนเข้าใจระบบโรงเรียน และชุมชนเป็นอย่างดี

3. ขั้นการสัมมนาฝึกสอน เมื่อการฝึกสอนสิ้นสุดลงแล้ว ควรจัดสัมมนาขึ้น 5 วัน เพื่อให้นักศึกษา ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ได้อภิปรายถึงปัญหาต่างๆ

ที่ใดประสบการณ์ระหว่างฝึกสอน นอกจากนี้ยังเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นระหว่างนักศึกษาฝึกศึกษากับนักศึกษาด้วยกันเอง หรือระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์อีกด้วย¹

บทบาทของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน

บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอนมี

1. นักศึกษาฝึกสอน
2. ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์พี่เลี้ยง
3. ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่
4. อาจารย์นิเทศก์

1. นักศึกษาฝึกสอน

นักศึกษาฝึกสอน คือ ผู้ที่เปลี่ยนบทบาทจากผู้ถูกสอนมาสู่บทบาทใหม่ ในฐานะที่เป็นครูคนหนึ่ง แรกอยู่ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าผู้อื่น และต้องให้ความนับถือแก่ครูที่อยู่ในสถานะสูงกว่า ซึ่งบางครั้งก็ทำให้เกิดการสับสนเป็นอย่างมาก นักศึกษาฝึกสอนจึงควรจะรู้ว่า คนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง หน้าที่ที่นักศึกษาฝึกสอนต้องปฏิบัติคือ

1. ต้องปฏิบัติตามระเบียบและกฎข้อบังคับของโรงเรียนฝึกสอน โดยถือว่าตนเป็นครูคนหนึ่งของโรงเรียนด้วย
2. ต้องทำบันทึกการสอนล่วงหน้าก่อนที่จะสอนทุกครั้ง และต้องทำบันทึกการสอนล่วงหน้าไว้ 1 อาทิตย์ พร้อมกับขอโปรแกรมการสอน
3. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาทั้งเวลาไปและเวลากลับ
4. ต้องมีใบลาทุกครั้งเมื่อป่วยหรือลา
5. ต้องขออนุญาตครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ทุกครั้งเมื่อจะออกนอกบริเวณโรงเรียน

¹ Charoontasana Bukhaman, Handbook for Student Teaching : at The Faculty of Education, Chulalongkorn University, ed, Gene S. McGreery (Bangkok: USOM, 1965), p.13- 21.

6. ต้องมีความวิชาการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
 7. ต้องแข็งแรงให้เรียบร้อย สุภาพ และถูกระเบียบของวิทยาลัย
เช่น ไม่สวมเสื้อรัดรูปจนเกินไป นักศึกษาฝึกสอนชายไม่ควรไว้ผมยาว สวมเสื้อสี
หรือกางเกงยีนส์ เป็นต้น
 8. ต้องสร้างความสามัคคีปรองดองให้เกิดขึ้นในหมู่คณะและต่อทุก ๆ ฝ่าย
 9. ต้องมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
 10. ต้องพยายามใกล้ชิดกับเด็ก และเข้าใจเด็ก
 11. ต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็ก
 12. ต้องทำบันทึกการสอนแล้วให้ครูพี่เลี้ยงตรวจดูดวงหน้า 1 สัปดาห์
- ทุกครึ่ง
13. ต้องสนใจและตั้งใจอบรมเด็กให้ระเบียบวินัย
 14. ต้องรับฟังความคิดเห็นของครูพี่เลี้ยงและอาจารย์ในสังกัดเพื่อแก้ไข
- ขอบปรอง
15. ต้องตรวจงานของนักเรียนด้วยความสนใจและตั้งใจ
 16. ควรร่วมมือช่วยกันพัฒนาโรงเรียนที่ไปฝึกสอนด้วย
 17. ควรช่วยเหลือในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และให้ความร่วมมือกับ
- ทางโรงเรียนบางตามสมควร
18. ควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูพี่เลี้ยง อาจารย์ใหญ่ และบุคคลต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ตลอดจนนักศึกษาที่ไปฝึกสอนด้วยกัน
 19. ในการสอนทุกครั้ง ควรจะปรึกษากับครูพี่เลี้ยง และแจ้งให้ครู
พี่เลี้ยงทราบดวงหน้าด้วย
 20. ควรช่วยควบคุมดูแลและจัดสภาพภายในห้องเรียนให้สะอาด
เรียบร้อย
 21. ควรแสดงความมีน้ำใจ โดยช่วยครูพี่เลี้ยงทำงานในสถานที่เกี่ยวกับการ
การเรียนการสอน รวมทั้งงานธุรการของชั้น เช่น การจัดป้ายนิเทศ การจัด
นิทรรศการ การทำบัญชีเรียกชื่อสมุดประจำวัน

22. ควรให้ความเอาใจใส่หรือสอนเด็กเป็นรายบุคคลในกรณีที่เด็กคนนั้นมีปัญหาทางการเรียนมาก
23. ควรขอคำแนะนำจากครูพี่เลี้ยงหรือจากเพื่อนที่มีวิธีการสอนดี เพื่อจะได้แก้ไขข้อบกพร่องที่คนมีอยู่
24. ควรให้ความรัก และความสนิทสนมแก่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน.
25. ควรช่วยเสนอความคิดเห็นต่อทางโรงเรียนในคานต่าง ๆ ที่เห็นว่าสมควรจะต้องปรับปรุงหรือแก้ไข ในกรณีที่ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ต้องการความคิดเห็น
26. นักศึกษาฝึกสอนควรอยู่ในโรงเรียนตลอดเวลา ถึงแม้จะไม่มีชั่วโมงสอน
27. ในกรณีที่ปัญหาเกี่ยวกับทางโรงเรียนฝึกสอน ไม่ควรจะคัดสินเรื่องราวต่าง ๆ ภายตนเอง
28. ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นภายในกลุ่มผู้ฝึกสอนด้วยกัน ก็ควรจะปรึกษากับอาจารย์ในเทศก์เพื่อขอคำแนะนำเสียก่อน
29. ควรจะช่วยกันจัดทำอุปกรณ์เท่าที่จะทำได้ให้แก่โรงเรียนฝึกสอน
30. นักศึกษาฝึกสอนตามโครงการฝึกหัดครูชนบท ควรทำงานให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ชุมชน เช่น การวางตน การแต่งกาย การจัดที่พักอาศัย เป็นต้น¹
- โฮเวิร์ด ที แบตเชลเดอร์ และ มอริส แมคกลาสสัน (Howard T. Batchelder and Maurice McGlasson) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของนักศึกษาฝึกสอนได้ 11 ประการ ดังนี้

¹ พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ, คู่มือนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า 6.

1. ต้องมีจินตนาการและความสามารถในการใช้สิ่งที่คนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์

2. ต้องรู้จักรวบรวมและวางแผนงานต่าง ๆ

3. ต้องมีความสามารถในการอธิบายแนวความคิดของคน

4. มีลักษณะเป็นผู้นำ

5. มีวุฒิภาวะ

6. เป็นผู้มองเห็นการณ์ไกล เห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้

7. มีความเข้าใจนักเรียนของคน

8. สามารถโต้ตอบการกระทำและคำถามต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว

9. มีความสามารถในการจูงใจ

10. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

11. มีความสามารถในการตัดสินใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างดี และถูกต้อง¹

2. ครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยง

ครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยง เป็นบุคคลที่สำคัญมากบุคคลหนึ่งในเรื่องการศึกษา เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนตลอดเวลา เป็นผู้แนะนำ ชี้แจง รวมทั้งวางแผนการสอน จัดกิจกรรม วัตถุประสงค์การสอนของนักศึกษาและยังติดต่อประสานงานกับอาจารย์ในเทศก์ นักศึกษาฝึกสอนจะมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูหรือไม่ ยอมรับขึ้นอยู่กับครูที่เลี้ยงเป็นสำคัญ ในขณะที่ทำการฝึกสอน ถ้านักศึกษาได้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจจะทำให้เขาประสบความสำเร็จในการฝึกสอนและมีศรัทธาต่ออาชีพครู ซึ่งหมายความว่า จะเป็นครูที่ดีต่อไป

¹ Howard T. Batchelder and Maurice McGlasson, Student Teaching in Secondary Schools (New York : McGraw - Hill Company, 1954), p. 26-28.

คุณสมบัติครูพี่เลี้ยง

1. มีเจตนาที่ดีที่คอยช่วยเหลือ
2. มีความชำนาญและประสบความสำเร็จในการสอน
3. เป็นผู้สนใจศึกษาวิธีการสอนใหม่ ๆ ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนให้นักศึกษาได้ทดลองใช้วิธีการเหล่านั้น
4. ให้ความร่วมมือกับวิทยาลัยในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้โครงการฝึกสอนมีประสิทธิภาพ
5. ร่วมมือกับอาจารย์ในสังกัดในการจัดกิจกรรมและแก้ปัญหาให้นักศึกษาฝึกสอน
6. เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ รู้จักควบคุมตนเอง มีความเมตตา กรุณา มั่นคง สม่ำเสมอ และเป็นผู้นำที่ดี
7. เป็นผู้สัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้บริหาร เพื่อนครู และนักเรียน
8. เป็นผู้ที่มีแบบฉบับที่ดีในด้านความประพฤติ มีศีลธรรมและจรรยาบรรณบทบาทและหน้าที่ครูพี่เลี้ยง แบ่งได้ 3 ประการดังนี้
 1. บทบาทในสถานประชาสัมพันธ์
 2. บทบาทในสถานเป็นนิเทศงานทางวิชาการ
 3. บทบาทในสถานเป็นบูรณาการทำงานและประสานงาน¹

ประเทิน มหาจันทร์ โคกฉาวถึงบทบาทของครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์พี่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. ให้ความช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนในด้านการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่ม
2. ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับการทำงานประจำบางอย่าง เช่น การทำบัญชี เรียกชื่อสมุดประจำตัวนักเรียน

¹ พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ, คู่มือนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า 6 - 7.

3. ให้ความรู้ในด้านวิธีสอน การใช้วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนการวัดผล
และอื่น ๆ
4. ให้การแนะนำในด้านการปกครองชั้น การให้รางวัลและการลงโทษ
5. แนะนำให้นักเรียนเห็นความสำคัญของนักศึกษาฝึกสอน ให้การยอมรับ
นับถือ
6. วางแผนการฝึกสอนร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน
7. มีส่วนร่วมในการวัดผลการศึกษาของนักศึกษาฝึกสอน
8. ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาฝึกสอนในขณะทำการสอน เช่น
ช่วยควบคุมชั้น ช่วยนิเทศการสอน
9. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกสอน เช่น การ
แต่งกาย ตลอดจนการวางตัวของนักศึกษาฝึกสอน
10. ให้ความอบอุ่นทางใจแก่นักศึกษาฝึกสอน โดยเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ
ให้กำลังใจอย่างใกล้ชิด¹

3. ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

ในการส่งนักศึกษาฝึกสอนออกไปฝึกสอนยังโรงเรียนฝึกสอนนั้น ทาง
วิทยาลัยครูกับโรงเรียนฝึกสอนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด ครูใหญ่ในฐานะ
ของผู้นำของโรงเรียนฝึกสอนจึงควรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ
ฝึกหัดครู และใช้โรงเรียนของตนในการให้บริการเพื่อช่วยฝึกนักศึกษาฝึกหัดครู
ให้เป็นครูที่ดี เพื่อจะได้ออกไปประกอบอาชีพในการที่จะได้ช่วยเหลือสังคมต่อไป

¹ ประเพณี มหาชนิต์, คู่มือการฝึกสอน, หน้า 16 - 17.

ออคโต เจ ชิปลา (Otto J. Shipla) ได้จำแนกบทบาทของ
ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่ ไว้ดังนี้คือ

1. ครูใหญ่ในฐานะที่เป็นผู้นำ

1.1 ครูใหญ่ควรทราบว่าโครงการฝึกสอนนั้น จะทำให้การเรียนการสอนในโรงเรียนของคนที่ขึ้น โดยนำความรู้ใหม่ ๆ จากวิทยาลัยครูมาทดลองใช้ในโรงเรียน

1.2 ครูใหญ่ต้องเป็นผู้รับผิดชอบในกิจการทุกอย่างที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนของตน

1.3 ครูใหญ่จะต้องร่วมมือกับวิทยาลัยครูในด้านการมอบหมายงานให้แก่นักศึกษาฝึกสอน โดยเลือกสรรครูพี่เลี้ยงให้กับนักศึกษาฝึกสอน

1.4 ครูใหญ่จะต้องอธิบายให้ครูทุกคนในโรงเรียนและผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงประโยชน์ของการมีนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียน

1.5 ในการประชุมครู ครูใหญ่ควรเชิญนักศึกษาฝึกสอนเข้าร่วมประชุมด้วย

2. ครูใหญ่ในฐานะที่เป็นครู

2.1 มีการพบปะกับนักศึกษาฝึกสอนเป็นการส่วนตัวและทางการ โดยอาจให้ความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนแก่นักศึกษาฝึกสอน

2.2 จัดปฐมนิเทศให้แก่นักศึกษาฝึกสอน

2.3 ทักทาย พุดจา หรือยิ้มให้แก่นักศึกษาฝึกสอนทุกครั้ง

ที่พบกัน

3. ครูใหญ่ในฐานะที่เป็นผู้ประเมินผล

ครูใหญ่ควรพยายามหาโอกาสที่จะเข้าไปในชั้นเรียนเพื่อสังเกตการสอนและทำงานของนักศึกษาฝึกสอน ในประเทศไทยครูใหญ่เป็นผู้ที่มีส่วนในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนมากกว่าในประเทศอื่น ๆ ซึ่งนับว่าเป็นการดี



ถ้าหากครูใหญ่ต้องเป็นผู้รับผิดชอบในการ เลือก เป็นนักศึกษาฝึกสอนในตอนปลายเทอม
ควยแฉว ก็ยงเป็นความจำเป็นที่จะต้องมีกรวัดผลนักรเรียนฝึกสอนคองเนองกัน และ
พยายามทุกวิถีทางที่จะส่งเสริมความมอองงามของนักศึกษาฝึกสอน

4. กรใหญ่และการสื่อความหมาย

ก่อนที่นักศึกษาจะมาปฏิบัติกรสอนที่โรงเรียนครูใหญ่คองบอกให้
ครูทุกคนในโรงเรียนทราบ และรวมปรึกษาหารือกันวอ ควรทำอะไรบ้างในวันที่
นักศึกษาฝึกสอนมาเยี่ยมโรงเรียน และเริ่มมาปฏิบัติกรงานในโรงเรียนเป็นวันแรก
นอกจากนี้ครูใหญ่คองติดคอกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับโครงการสอน
วางแผนที่จะจัดประสบบการให้ให้นักเรียนฝึกสอน ตลอดจนกรจัดการให้นักเรียนฝึกสอน
มีความก้าวหน้าในการฝึกสอน

5. บทบาทของครูใหญ่ในการทงานเกี่ยวกับกรฝึกหัดครู

5.1 พูถถึงควมสำคัญของกรฝึกสอนแกคณะครูในที่ประชุม

5.2 จะต้องมีกรเนนกันในที่ประชุมวอ นักศึกษาฝึกสอนมีฐานะ
เหมือนกักรคนหนึ่ง

5.3 จัดกรให้นักศึกษาฝึกสอนได้เขาคกรสอนของครูบางคน
หรือบางวิชา หรือบางวิธีสอน ทั้งนี้คองกระทำหลังจากที่ไคปรึกษาถกคณะครูแล้ว

6. บทบาทของครูใหญ่ในด้านควมเข้าใจในหน้าทีครูพี่เลี้ยง

6.1 ควรเลือกครูที่คดีที่สุดโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยง
เพื่อวอนักศึกษาฝึกสอนจะได้มีควมอยงดี

6.2 จะคองไมมอบหมายกรอื่นให้กับครูพี่เลี้ยงมอจนเกินไป
เพื่อวอครูพี่เลี้ยงจะได้สามารถปฏิบัติกรงานทั้ง 2 ด้านได้เป็นอยงดี

6.3 ครูใหญ่และครูพี่เลี้ยงคองแนะนำนักเรียนฝึกสอนคองนักเรียน
ในห้องเรียนควย¹

¹ ออคโต เจ ซิปลา "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์จากวิทยาลัย", แผล
และเรียบเรียงโดย สุพัฒน์ โสถถิต โครงการปรับปรุงกรฝึกสอนในโครงการ
ฝึกหัดครูชนบท (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญวิทยกรพิมพ์, 2521), หน้า 51-56.

4. อาจารย์ในเทศก

อาจารย์ในเทศก คือ ผู้แทน วิทยาลัยที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ หรืออธิการให้เป็นประธานงานระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับโรงเรียนฝึกสอน โดยปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับครูที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอน

ในพจนานุกรม บัญญัติว่า คุรุบาลย์ ไทกล่าวถึงบทบาทของอาจารย์ในเทศกที่อาจารย์ในเทศก 3 ประการคือ

1. บทบาทในสถานเป็นนักประชาสัมพันธ์ของสถาบันฝึกหัดครู โดยที่อาจารย์ในเทศกเป็นตัวแทนของสถาบันฝึกหัดครูที่คงพยายามสร้างความเข้าใจที่ดีกับโรงเรียนขยายการสนทนากับครูเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกสอน การให้ความสะดวกแก่ครูในการให้ข่าวสารเกี่ยวกับการฝึกสอน ท่อคจนการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานและบุคลากรทุกฝ่าย

2. บทบาทในสถานเป็นผู้แทนเทศกงานทางวิชาการแก่นิสิตและนักเรียนฝึกสอน คุยการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการที่เป็นการแนะนำปรึกษาที่จำเป็นอย่างยิ่งในระยะแรกของการฝึกสอน และควรไทกระทำต่อเนื่อง เพื่อจะไททราบความก้าวหน้าของผู้ฝึกสอนเป็นระยะ ๆ การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นประโยชน์ต่อการประเมินผลการศึกษาฝึกสอนในตอนสุดท้ายด้วย

3. บทบาทในสถานเป็นผู้รวมงานและประธานงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอนคือครูใหญ่และครูที่เลี้ยง ที่อาจารย์ในเทศกควรไทมีการประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนหรือการวางแผนเทศกการฝึกสอนให้แก่ผู้ฝึกสอน¹

¹ในพจนานุกรม บัญญัติว่า คุรุบาลย์ "แนวคิดในการจัดการเทศกการฝึกสอน" ใน ประสบการณ์วิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา) หน้า 109 - 114.

วิวัฒน์ ใจเที่ยง ได้ทำการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ การสอนในโรงเรียนประถมศึกษามาก่อน ควรมีความรับผิดชอบกับมีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น และควรมีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสามารถในการสาธิต การสอน รวมปรึกษาหารือกับครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยงในการแก้ปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน ส่วนการสรรหาอาจารย์นิเทศก์ควรกระทำโดยการคัดเลือกมาจากภาควิชาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และควรจัดให้ อาจารย์นิเทศก์เต็มเวลาและบางเวลาในการสังเกต การสอนของอาจารย์นิเทศก์นั้น อาจารย์นิเทศก์ควรได้สังเกตการสอนของนักศึกษา ฝึกสอนคนละ 3 - 4 ครั้ง ตลอดการฝึกสอน¹

ในเอกสารสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เมื่อพุทธศักราช 2516 ได้มีการอภิปรายเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ที่สรุป ได้ว่า นอกจากจะเป็นผู้มนุษยสัมพันธ์ดี และสามารถสาธิตการสอนได้แล้ว ควร เป็นผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษาเป็นอย่างต่ำ และมีประสบการณ์ในการสอนระดับ ประถมศึกษาอย่างน้อย 2 ปี²

คณะกรรมการว่าด้วยมาตรฐานสำหรับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์แห่ง สหรัฐอเมริกา ได้ให้ขอแนะนำเกี่ยวกับการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ที่สำคัญคือ ผู้ที่จะ เป็นอาจารย์นิเทศก์จำเป็นต้องได้รับการอบรมฝึกฝนจากโครงการที่จะช่วยเพิ่ม

¹วิวัฒน์ ใจเที่ยง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาค ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), บทคัดย่อ.

²วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, "เอกสารสรุปผลการสัมมนาอาจารย์ นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถานฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู" (นครศรีธรรมราช - วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, 2516), ไม้ลำคันทนา (อัครสำเนา)

ความรู้เกี่ยวกับขบวนการสอน ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการณ์เทศ และวัตถุประสงค์
โครงสร้างกับการดำเนินงานในการฝึกสอน นอกจากนี้สิ่งที่จำเป็นอีกประการหนึ่ง
คือ โอกาสในการฝึกงาน (Internship) สำหรับอาจารย์ในเทศกภายใต้
การดำเนินการและควบคุมของคณะอาจารย์ในเทศกที่มีความรู้ความสามารถ¹
จะเห็นได้ว่า บทบาทของอาจารย์ในเทศกที่กล่าวมานี้ มีบทบาทที่กว้าง
ขวางมาก เพื่อที่จะโค้ทรวบงานของอาจารย์ในเทศกได้ละเอียดยิ่งขึ้น จึงมีการ
พยายามกำหนดหน้าที่ที่อาจารย์ในเทศกต้องรับผิดชอบโดยตรงอย่างเฉพาะเจาะจง
ยิ่งขึ้น ซึ่งคณะอาจารย์ของวิทยาลัยครูสวนสุนันทาได้จำแนกบทบาทของอาจารย์
ในเทศก ดังต่อไปนี้

1. งานทั่ว ๆ ไป

- 1.1 ติดต่อกับครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด
หรือศึกษาธิการ อำเภอ นายอำเภอ กอนส่งนักเรียนเข้าฝึกสอน
- 1.2 จัดแบ่งนักเรียนฝึกสอนออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ
ตามความเหมาะสมแล้วแจ้งให้นักเรียนฝึกสอนทราบเพื่อเตรียมตัว
- 1.3 นำนักเรียนฝึกสอนไปยังโรงเรียนที่กำหนดไว้ เพื่อให้รู้จัก
สถานที่ ครูอาจารย์ของโรงเรียนนั้น ๆ
- 1.4 ประสานงานระหว่างวิทยาลัยหรือโรงเรียนฝึกหัดครูกับ
โรงเรียนฝึกสอน
- 1.5 สร้างความสัมพันธ์อันดี กับผู้ได้แบ่งและฝึกสอน

2. การปฐมนิเทศ

ก่อนที่จะส่งนักศึกษาออกปฏิบัติการสอน อาจารย์ในเทศกควรจะจัด
ปฐมนิเทศนักศึกษาเสียก่อน เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับ

¹Commission on Standards for Supervising Teachers and
College Supervisors, The College Supervisor Standard for
Selection and -Functions (Washington D.C. : The Association
for Student Teaching. 1968) P. 7

- 2.1 จุดมุ่งหมายของการออกฝึกสอน
- 2.2 การสอน การทำ การแสวงหา และการใช้อุปกรณ์การสอน
- 2.3 งานประจำชั้น
- 2.4 การปกครองนักเรียน
- 2.5 สถานการณ์อื่น ๆ ที่นักเรียนฝึกสอนจะโค้พบในโรงเรียน

ฝึกสอน

- 2.6 การทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง ครูประจำการและครูใหม่
- 2.7 หลักเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลการฝึกสอน

3. การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอนเป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของอาจารย์นิเทศก์ อาจจะ
ช่วยนักเรียนฝึกสอนได้ในสิ่งต่อไปนี้

3.1 ดูแลนักเรียนฝึกสอนในการปฏิบัติงาน และในการประพฤติ
ตนให้เป็นที่น่าพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง

3.2 ทรวจบันทึกการสอน ทรวจการศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล
ของนักเรียนฝึกสอน

3.3 แนะนำแหล่งความรู้ที่จะคนควา แนะนำวิธีสอน คู่มือการสอน
ให้แก่เด็กเรียนฝึกสอน

3.4 ประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้ช่วยการฝึกสอนและนักเรียน
ฝึกสอนเกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน

3.5 เป็นผู้ให้คำแนะนำและแก้ปัญหาละกี่ยวกับการเรียนการสอน
แก่นักเรียนฝึกสอนและครูผู้ช่วยการฝึกสอน

3.6 สนับสนุนให้นักเรียนฝึกสอน ช่วยทำกิจกรรมรวมหลักสูตร
ที่จัดขึ้นในโรงเรียนฝึกสอน

3.7 หาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกสอน พยายามหาวิธีที่จะ
แก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นเสมอ

4. การประเมินผลการฝึกสอน

- 4.1 อาจารย์ในเทศกมีหน้าที่โดยตรงในการประเมินผลงานฝึกสอนร่วมกับครูช่วยการฝึกสอนหรือครูใหญ่
- 4.2 เมื่อเห็นขอบกพร่องในการสอนของนักเรียนฝึกสอนแต่ละครั้ง ควรเขียนคำแนะนำ และเรียกนักเรียนฝึกสอนมาชี้แจงให้เข้าใจ พร้อมทั้งติดตามผลว่าดีขึ้นหรือไม่เพียงไร

5. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

- 5.1 จัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอน หลังจากเสร็จการฝึกสอนแล้ว เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน
- 5.2 หลังจากสัมมนาแล้ว จัดประเมินผลงานทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และเป็นรากฐานในการปฏิบัติงานต่อไป¹

นอกจากนี้ ในการสัมมนาอาจารย์ในเทศกโครงการฝึกหัดครูชนบท ที่วิทยาลัยครูลำปาง ก็ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของอาจารย์ในเทศกดังนี้

1. เป็นผู้มีศรัทธาในการนี้เทศ
2. เป็นผู้มีคุณธรรมและความยุติธรรม
3. เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์
4. เป็นผู้รู้จักนำหลักจิตวิทยามาใช้ต่องานนี้เทศ
5. เป็นคนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นได้
6. เป็นผู้มีใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
7. เป็นผู้ที่มีความรู้ในการนี้เทศเป็นอย่างดี

¹ พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ, คู่มือนี้เทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, (กรุงเทพมหานคร : เฉลิมชัยการพิมพ์, 2520), หน้า 9-10

8. เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอนระดับประถมศึกษา
มาแล้ว และสามารถสาธิตการสอนได้

9. เป็นผู้ที่มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติเหมาะสมเป็นตัวอย่าง
ที่ดีแก่นักศึกษาฝึกสอน และก่อให้เกิดศรัทธาแก่ผู้พบเห็น

10. เป็นผู้อยู่จักปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าทันกับความศิขณปลก ๆ
ใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ

ส่วนแผนกประถมศึกษาแห่งมหาวิทยาลัยอินเดียนา ได้จำแนกบทบาทหน้าที่
ของอาจารย์ในเทศกัดังต่อไปนี้

1. การศึกษาคอประสานงาน

1.1 อาจารย์ในเทศกั ควรเป็นผู้ทำหน้าที่สร้างบรรยากาศให้เกิด
การติดต่อสื่อสารระหว่างครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ตลอดจนบุคคลที่เกี่ยวของ
กับการฝึกสอนทุกฝ่ายอย่างกว้างขวางตลอดภาคการฝึกสอน

1.2 อาจารย์ในเทศกัควรทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือความเห็น
แก่หัวหน้าแผนกฝึกสอน เกี่ยวกับปัญหาหรือความก้าวหน้าการปฏิบัติงานของนักศึกษา
ฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.3 อาจารย์ในเทศกัควรให้ขอแนะนำคำปรึกษาและแลกเปลี่ยน
ความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ในเทศกัประจำหน่วยฝึกสอนต่าง ๆ

1.4 อาจารย์ในเทศกัควรเตรียมรายงานผลการปฏิบัติงานใน
วิชาชีพของนักศึกษาฝึกสอนแก่หัวหน้าแผนกฝึกสอนและผู้ร่วมงานอื่นในวิทยาลัย

1.5 หน้าที่ที่สำคัญที่สุดของอาจารย์ในเทศกัคือ เป็นผู้สร้าง
ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับบุคลากรของโรงเรียนฝึกสอน

1.6 อาจารย์ในเทศกัควรแสดงออกให้เห็นถึงการตระหนักถึง
ความสำคัญของครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง และบุคลากรอื่น ๆ ของโรงเรียนฝึกสอน

วิทยาลัยครูลำปาง, เอกสารสัมมนาอาจารย์ในเทศกัโครงการฝึกหัดครู
ชนบท ระยะเวลา 23 - 31 กรกฎาคม 2517. (ลำปาง วิทยาลัยครูลำปาง , 2517),

2. การช่วยครูพี่เลี้ยง

2.1 อาจารย์นิเทศก์ ควรจัดให้มีการพบปะกับครูพี่เลี้ยงในเวลาไปเยี่ยมโรงเรียนทุกครั้ง เพื่อย้ำให้ครูพี่เลี้ยงเข้าใจวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน

2.2 อาจารย์นิเทศก์ ควรได้อภิปรายร่วมกับครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน โดยให้ความแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็น หรือเกี่ยวกับสิ่งที่ยังมีข้อบกพร่อง ตลอดจนแนวทางในการกำจัดข้อบกพร่องเหล่านั้น

2.3 อาจารย์นิเทศก์ ควรกระตุ้นให้กำลังใจครูพี่เลี้ยงในการใช้แบบการประเมินที่มีหลักเกณฑ์แน่นอน

2.4 อาจารย์นิเทศก์ ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกับครูพี่เลี้ยงในเมื่อมีข้อปัญหาหรือสิ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับการฝึกสอน

2.5 อาจารย์นิเทศก์ ควรกระตุ้น สนับสนุนให้ครูพี่เลี้ยงเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาชีพที่วิทยาลัยจัดขึ้นสำหรับครูพี่เลี้ยง

2.6 อาจารย์นิเทศก์ ควรช่วยจัดหาเอกสาร ตำราหรืออุปกรณ์อื่น ๆ ในการให้ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการนิเทศการสอนแก่ครูพี่เลี้ยง

3. บทบาทหน้าที่ในการเยี่ยมโรงเรียน

3.1 อาจารย์นิเทศก์ ควรรับผิดชอบในการตรวจเยี่ยมประจำชั้นเรียนของนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายคน โดยควรได้มีการตรวจสอบตารางเรียนของโรงเรียนก่อนเยี่ยมแต่ละครั้ง

3.2 อาจารย์นิเทศก์ ควรได้ตรวจเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนเป็นรายคนให้บ่อยครั้งที่สุดเท่าที่จะทำได้ ควรจะอย่างน้อย 2 สัปดาห์ครั้ง ระยะเวลาของการตรวจเยี่ยมนักศึกษาแต่ละคนยอมแตกต่างกันแล้วแต่สภาพการของแต่ละบุคคล แต่ที่สำคัญอาจารย์นิเทศก์จะต้องให้เวลาสำหรับการเยี่ยมหรือสังเกตการสอนของนักศึกษาแต่ละชั้นเรียนอย่างเพียงพอ เพื่อจะได้เรียนรู้ถึงหลักสูตรของชั้นนั้น ๆ ด้วยไม่เพียงแต่เรียนรู้เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น

3.3 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรได้สังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
ใหม่บ่อยครั้งตลอดการฝึกสอน

3.4 ในการตรวจเยี่ยมแต่ละครั้ง อาจารย์ยื่นเทศก์ควรมีการประชุมปรึกษา
กับนักศึกษาฝึกสอน และครูพี่เลี้ยง โดยอาจแยกเป็นแต่ละกลุ่มหรือ
จัดรวมกัน

4. การให้ความสนับสนุนและช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอน

4.1 อาจารย์ยื่นเทศก์ จะต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา
ฝึกสอน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจและตระหนักว่าอาจารย์ยื่นเทศก์
เป็นผู้ให้การปรึกษาช่วยเหลือทางวิชาที่มากกว่าเป็นผู้คอยวิพากษ์วิจารณ์

4.2 อาจารย์ยื่นเทศก์ ต้องเป็นผู้รู้จักนักศึกษาฝึกสอนอย่างดี
ทั้งนี้โดยศึกษาจากทะเบียนสะสม ประวัติของนักศึกษา หรือการสัมภาษณ์ทำความรู้จัก
ก่อนออกทำการฝึกสอน หรือจากการที่เคยสอนในรายวิชาต่าง ๆ ก่อนเทอมออกฝึกสอน
อาจารย์ยื่นเทศก์จะต้องเอาใจใส่และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องศึกษาทำความรู้จักนักศึกษา
ฝึกสอนแต่ละคนได้มากที่สุดก่อนที่จะออกไปรับหน้าที่ในเทศน์ศึกษานั้น ๆ

4.3 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรให้การปรึกษานักศึกษาฝึกสอนเป็น
รายคน เพราะการประชุมปรึกษาเป็นรายบุคคลเป็นตัวอย่างการสอนแบบเฉพาะ
รายบุคคลที่ดีที่สุด

4.4 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรให้คำแนะนำปรึกษาที่ถูกต้องเกี่ยวกับ
ข้อบกพร่องต่าง ๆ

4.5 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรให้ความช่วยเหลือในการจัดอุปกรณ์
การเรียนการสอน ตลอดจนการส่งข่าวสารของวิทยาลัยแก่นักศึกษาฝึกสอน

4.6 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรช่วยนักศึกษาแต่ละคนได้ประเมิน
ความก้าวหน้าหรือพัฒนาการของตนเอง โดยการใช้อย่างการประเมินผลด้วยตนเอง

4.7 อาจารย์ยื่นเทศก์ ควรเป็นผู้ให้ผลสะท้อนกลับแก่นักศึกษาฝึกสอน
เพื่อช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนได้รับความสำเร็จสูงสุดในการฝึกสอน

5. บทบาทด้านการสอนหรือจัดสัมมนาระหว่างฝึกสอน

5.1 อาจารย์นิเทศก์ มีบทบาทในการสอนรายวิชาในหลักสูตรฝึกหัดครู โดยเฉพาะค่านิยมกิจกรรมการสอน

5.2 จัดหาวิทยากรสำหรับทำการสอนหรือจัดกิจกรรมเฉพาะในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

5.3 อาจารย์นิเทศก์ มีบทบาทในการจัดหาเอกสาร คำรา และอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่นักศึกษา เพื่อช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้การเป็นครูที่ดี¹

งานวิจัยที่เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์

ในปี พ.ศ. 2518 พิศวง ธรรมพันทา ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" พบว่า นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ต่างก็ประสบปัญหาหลายประการ เกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา โดยเฉพาะปัญหาที่นักศึกษาฝึกสอนประสบนั้น ก็ได้แก่ ปัญหาด้านขาดความสามารถในการจัดและการปกครองชั้น ปัญหาส่วนตัวเกี่ยวกับบุคลิกภาพและขาดทักษะในการใช้ภาษา ส่วนปัญหาในการสอนนั้น เป็นปัญหาด้านการขาดทักษะที่สำคัญในการเตรียมการสอน การวางแผนการสอน การเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม ตลอดจนการเลือกใช้วิธีสอนกิจกรรม และอุปกรณ์การสอน สำหรับปัญหาด้านมนุษยสัมพันธ์พบว่า อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ไม่ใกล้ชิดกับนักศึกษาเท่าที่ควร นอกจากนี้นักศึกษาฝึกสอนเองยังไม่สามารถประสานงาน หรือร่วมมือกับกลุ่มเพื่อนนักศึกษาด้วยกันได้ดีพอ ส่วนปัญหาด้านการประเมินผลนักศึกษาเห็นว่า วิธีการประเมินผลการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงยังไม่ถูกต้องและยุติธรรมพอ

¹ Indiana State University, Guide for Elementary Student Teaching (Terre Haute Indiana : Indiana State University, 1974), pp. 25-28.

ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะว่า ควรเพิ่มจิตมนุษย์สัมพันธ์ไว้ในหลักสูตรฝึกหัดครูควย และวิชาการศึกษาคควรเน้นภาคทักษะให้มากขึ้น¹

ในปี พ.ศ. 2519 นาคยา ภัทรแสงไทย ได้วิจัย "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์มีประสบการณ์ทางการนิเทศการฝึกสอนน้อยมากเพียง 1 - 5 ปี ในขณะที่เดียวกัน ครูผู้เลี้ยงส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทางการสอนน้อยมากเช่นกัน และเคยเป็นครูผู้เลี้ยงมาแล้วเพียง 1 - 3 ปีเท่านั้น
2. ทั้งอาจารย์นิเทศก์ และครูผู้เลี้ยงต่างก็มั่งงานรับฝึกชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลามากพอที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอน
3. อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน มีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาการฝึกสอนที่มีระดับสูงคือ การขาดความสามารถในการสร้างข้อทดสอบ และการมีจำนวนชั่วโมงสอนวิชาเอก-โท ไม่ครบตามที่กำหนดไว้
4. โรงเรียนฝึกสอนขาดแคลนอุปกรณ์การสอนมาก

นาคยา ภัทรแสงไทย ยังได้เสนอแนะว่า การสอนวิธีสอนต่าง ๆ นั้น ควรเพิ่มทางด้านกาปฏิบัติให้มากขึ้น และควรมีการตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกันเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน ทั้งด้านวิธีสอนทั่วไป วิธีสอนเฉพาะ ตลอดจนการวัดและการประเมินผล นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนานักศึกษาระหว่างนิเทศการฝึกสอน เพื่อจะได้ให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนที่มีปัญหา อนึ่ง เมื่อการฝึกสอนสิ้นสุดลงแล้ว ควรจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทันที

¹พิทวง ธรรมพันทา, "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518) , นทศ.ค.ช.

และข้อมูลที่ได้อาจการสัมมนา ทางคณะกรรมการจะได้นำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข
โครงการฝึกสอนในปีต่อไปด้วย¹

ในปี พ.ศ. 2508 (ค.ศ. 1965) เพ็นซ์ บัทเลอร์ คิมเมล (Penze
Butler Kimmel) สัมพันธ์ระหว่างลักษณะนิสัยของนักศึกษาฝึกสอนและความ
สำเร็จในการฝึกสอน ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. อาจารย์ที่เลี้ยงให้คะแนนแก่นิสิตฝึกสอนสูงกว่าคะแนนของ
อาจารย์ในเทศก

2. อาจารย์ในเทศกและอาจารย์ที่เลี้ยงมีความคิดเห็นสอดคล้อง
กันว่า นิสิตฝึกสอนอ่อนในด้านการพูด เนื้อหาวิชาการ และความเข้าใจในจุด
มุ่งหมายของการฝึกสอน

3. องค์ประกอบด้านบุคลิกภาพของนิสิตฝึกสอน มีส่วนสัมพันธ์
กับความสำเร็จในการฝึกสอน ผลจากการเรียนก่อนการฝึกสอนสามารถนำมา
เป็นสิ่งที่คาดคะเนผลสำเร็จในการฝึกสอนได้

4. อาจารย์ในเทศกและอาจารย์ที่เลี้ยงมีความคิดเห็นสอดคล้อง
กันในลักษณะนิสัยของนิสิตฝึกสอน และจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลยังเป็นเครื่องแสดง
ให้เห็นว่า ความรู้ในวิชาการที่สอนมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จในการฝึกสอนอีกด้วย²

ต่อมาในปี 2511 (ค.ศ. 1968) ซีโอเคอร์ โจเซฟ ชักคอสกี (Theodore
Joseph Czakowski) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความ
มั่นใจในการสอนและประสิทธิภาพของบุคลิกภาพของนิสิตฝึกสอน โดยทำการทดลอง

¹ นาคยา กัทธแสงไทย, "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), บทคัดย่อ.

² Penze Butler Kimmel, "Characteristics of Student Teachers
as Correlates of Success in Student teaching," Dissertation
Abstracts, Vol. 25, No. 10 (April, 1965), pp. 5765-5766.

กับนิสิตหญิงจำนวน 124 คน ของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ทั้งก่อนและหลังการฝึกสอน และได้ให้อาจารย์พี่เลี้ยงเป็นผู้จัดอันดับการกระทำของนิสิตฝึกสอนตามแบบฟอร์มที่แจกไปให้ ผลของการวิจัยพอจะสรุปได้ดังนี้

1. ระดับความมั่นใจของนิสิตก่อนการฝึกสอนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติของนิสิตในขณะทำการฝึกสอน ซึ่งเป็นผลจากการจัดอันดับของอาจารย์พี่เลี้ยง
2. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการสอนและท่าทีที่นักเรียน
3. ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นใจในการสอนและคะแนนที่เฉลี่ยได้จากมหาวิทยาลัย

4. ความมั่นใจในการสอนของนิสิตก่อนทำการฝึกสอนแตกต่างจากเมื่อทำการฝึกสอนสิ้นสุดแล้ว โดยเฉลี่ยความมั่นใจในการสอนจะเพิ่มขึ้น¹

จากการวิจัยของ จอห์น วอเรน สเติวค (John Warren Stwig) ได้วิจัยและสรุปผลจากผลการตอบแบบสอบถามในส่วนที่เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-Ended Questions) ได้ว่า กลุ่มนักศึกษา ให้ข้อวิจารณ์ที่ซอรองให้อาจารย์นิเทศก์ใช้เวลากับนักศึกษาให้มากขึ้นในการประชุม การเยี่ยม เพื่อนิเทศ รวมทั้งการช่วยเหลือเกี่ยวกับปัญหาค้นต่าง ๆ ในการวิจัยดังกล่าวนี้ กลุ่มอาจารย์นิเทศก์ได้แสดงว่าความปกติแล้ว อาจารย์นิเทศก์ได้ไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอน 4 ครั้งหรือน้อยกว่า 1 ภาคเรียน²

¹Theodore Joseph Czajkowski, "The Relationship of Confidence of Teaching to Selected Personal Characteristics and Performance of Student Teachers, " Dissertation Abstracts Vol. 30, No. 1 (July, 1969), pp. 185-186-A

²John Warren Stewig, "What should College Supervisors Do ? The Journal of Teacher Education 21 (Summer 1970)

ในปี พ.ศ. 2514 ดีน เลวิส ซีสโบรท์ (Dean Lewis Cheesebrough) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของอาจารย์นิเทศก์ ความความเห็นของนักศึกษาฝึกสอน และครูพี่เลี้ยงในระดับประถม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์ และเพื่อเป็นการให้ข้อมูลที่ เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารโครงการฝึกสอนและปฏิบัติกาจริเทศด้วย ซึ่งผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ได้รับการคาดหวังไวสูงในด้านการให้คำยกของ ชมเชย สนับสนุน กระตุ้นให้กำลังใจและทำความเข้าใจแก่นักศึกษาฝึกสอน เมื่อมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน
2. อาจารย์จากวิทยาลัยครูได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้ใช้วิธีการ ประเมินผลที่จะช่วยให้นักศึกษาประเมินผลด้วยตนเองได้
3. นักศึกษาฝึกสอนมีความต้องการที่แตกต่างกันเกี่ยวกับกำหนดการ สังเกตการสอนของอาจารย์นิเทศก์
4. นักศึกษาฝึกสอนมีความต้องการแตกต่างกันเกี่ยวกับกำหนดการ สังเกตการสอนของอาจารย์นิเทศก์
5. นักศึกษาฝึกสอนต้องการคำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงจากอาจารย์นิเทศก์ในเรื่องที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน การควบคุมชั้น และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักศึกษาฝึกสอน
6. นักศึกษาบางส่วนให้ข้อสังเกตว่า การวิจารณ์ถึงลักษณะส่วนตัว เป็นการขัดขวางพัฒนาการทางวิชาชีพของตน
7. นักศึกษาและครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ มีความพอใจในการปฏิบัติของ อาจารย์นิเทศก์
8. อาจารย์นิเทศก์ได้รับการคาดหวัง เป็นผู้มีคุณลักษณะส่วนตัวที่ดี
9. อาจารย์นิเทศก์ ได้รับความคาดหวัง เป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา และรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่รวมในโครงการฝึกสอน



10. การศึกษาคือสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ในเทศก์ และครูพี่เลี้ยง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

11. อาจารย์ในเทศก์ได้รับการคาดหวังที่จะเป็นผู้เสนอเทคนิคการสอนและการจัดการเรียนการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนในเวลาจัดสัมมนา

12. นักศึกษาฝึกสอนและครูพี่เลี้ยงคาดหวังให้อาจารย์ในเทศก์สังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนใหม่มากพอที่จะไปตัดสินการประเมินผลครั้งสุดท้าย¹

จะเห็นได้ว่า จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนั้น อาจารย์ในเทศก์มีบทบาทและหน้าที่ตลอดจนความคาดหวังไว้อย่างกว้างขวางมาก แต่การที่อาจารย์ในเทศก์จะปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในเทศก์ได้ดีและสมบูรณ์ได้นั้น อาจารย์ในเทศก์ก็ควรที่จะมีเทคนิคในการนิเทศด้วย แต่เทคนิคบางอย่างใช้ได้ดีเฉพาะกรณีที่เหมาะสมเท่านั้น ดังนั้นอาจารย์ในเทศก์จึงจำเป็นต้องรู้เทคนิคที่จะใช้ในการนิเทศอย่างกว้างขวางด้วย

เทคนิคในการนิเทศการศึกษา

เทคนิคการนิเทศการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะช่วยให้งานในหน้าที่ประสบผลสำเร็จ อาจารย์ในเทศก์จึงควรที่จะศึกษาเกี่ยวกับเทคนิคในการนิเทศ เพื่อให้การนิเทศการสอนบรรลุถึงเป้าหมายยิ่งขึ้น ดร. สาย ภาณุรัตน์ ได้เสนอแนะเทคนิคบางประการในการนิเทศการศึกษาดังนี้

1. เทคนิคเสนอแนะ

- 1.1 ใช้แผนการออกคำสั่งบังคับ
- 1.2 ใ้แนะให้ทราบความจำเป็น

¹ Dean Lewis Cheesebrough, "Effective and Ineffective Behaviors of the College Supervisor as Perceived by Elementary Student Teachers and Co-operating Teachers," Dissertation Abstracts, Vol. 32, No. 5 (November, 1971), p. 2335-A.

2. เทคนิคสาธิต

2.1 ลงมือทำเองเป็นตัวอย่าง

2.2 ส่งปัญหาให้แก้รวมกัน

ขอควรระมัดระวังในเรื่องนี้ คือถ้าไม่มั่นใจว่าจะสาธิตได้ก็แล้ว ควรหลีกเลี่ยงการสาธิต เพราะแทนที่จะได้ผลดีกลับจะเป็นผลเสีย ถ้าจำเป็นจริง ๆ ที่ต้องสาธิตให้ดู ก็จงเอาครูประจำชั้นเข้าสาธิตแทนก็ได้

3. เทคนิคก๊วยก๊วย (ก๊วย = ข้อ, ก๊วย = ข่าย) หมายถึงการข้อและขายความคิด โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบต่อต้านการสั่งให้ทำ ดังนั้นผู้ให้โอกาสแก่ผู้รับการนิเทศ ได้แสดงพฤติกรรมดังต่อไปนี้

3.1 ปล่อยให้แสดงออกมาทั้งหมด (หมายถึงการข้อแล้วจึงเติมที่ขาดให้) (หมายถึงการขายความคิด)

3.2 ส่งปัญหาทำให้โต้กัน

4. เทคนิคชวนพาที่

4.1 สนทนาหลักการและวิชาการ

4.2 ให้สิ่งที่ยังขาด

5. เทคนิคแพรวพมพ์

5.1 เสนอสิ่งที่ควรสนใจ

5.2 แนะนำวิธีแก้ปัญหาก็เห็นว่ายังขาด

6. เทคนิคปลุกหมานิยม

6.1 ช่วยทักซำกเป็นการส่วนตัว

6.2 มีจุดมุ่งอยู่ที่เด็กนักเรียน

7. เทคนิคป้อนขนมเนมเนย

7.1 ป้อนปัญหาง่าย ๆ ที่ไม่เกินความสามารถที่จะขอได้ก่อน แล้วค่อยขยับยากขึ้นเป็นลำดับ

7.2 ช่วยหาทางแก้ปัญหานั้นเป็นที่พอใจ

ส่วน เจ. ไมเนอร์ กวินน์ (J. Minor Gynn) ได้เสนอวิธีการนิเทศไว้ 2 แบบ คือ

ก. การนิเทศ เป็นกลุ่ม มีวิธีการที่ใช้ในการนิเทศดังต่อไปนี้

1. การจัดตั้งกรรมการกลุ่มทำงาน การจัดตั้งกรรมการเป็นกลุ่มขนาดเล็ก เพื่อศึกษาความจริงใจกลุ่ม กลุ่มขนาดใหญ่มีประโยชน์มากเมื่อมีความต้องการจะทราบข้อมูลต่าง ๆ

2. การศึกษาวิชาการ หมายถึงการที่ครูไปศึกษาเพิ่มเติม นอกจากเวลาทำการสอน อาจจะเป็นระหว่างปิดภาคฤดูร้อนหรือเรียนเวลาเย็น ในสถาบันการศึกษาชั้นสูง

3. หอปฏิบัติการหลักสูตร เป็นศูนย์กลางที่จะรวบรวมวัสดุอุปกรณ์การสอน และหนังสือคู่มือ แบบเรียนต่างๆ เป็นแหล่งวิทยากรและกระตุกการทำงานในอาชีพครู

4. การอ่านเฉพาะเรื่อง เป็นการแนะนำและส่งเสริมให้ครูได้อ่านบทความสั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน

5. การสาธิตการสอน การสาธิตการสอนอาจถือว่าเป็นการนิเทศเป็นกลุ่ม และแบบการนิเทศเป็นรายบุคคล ถ้าสาธิตการสอนให้ครูหลาย ๆ คนก็ ก็เป็นการนิเทศกลุ่ม แต่ถาเป็นการแสดงวิธีการสอนที่ดีให้ครูคนใดคนหนึ่งตามคำขอร้อง ก็อาจเป็นการนิเทศรายบุคคล การสาธิตการสอนที่ดีจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งหมายที่แน่นอนให้โอกาสแก่ครูได้เห็นวิธีการสอนใหม่ ๆ ครูที่สังเกตการสอนจะต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายของการสาธิตการสอนก่อนมีการจัดบันทึกอย่างระมัดระวัง มีการอภิปรายการสอนร่วมกับครูอื่น ๆ และผู้สาธิต ภายหลังจากการสาธิตการสอนแล้ว

6. การศึกษานอกสถานที่ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ตรงให้กับครูให้มากที่สุด ซึ่งนับเป็นการเรียนรู้จากสภาพจริงโดยพาครูไปเยี่ยมชมสถานที่ต่าง ๆ อาจเป็นสถานศึกษาหรือแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

7. การฟังคำบรรยาย โดยการเชิญวิทยากรมาบรรยายพิเศษ ให้ครูฟังในปัญหาเฉพาะเรื่องต่าง ๆ อาจจะเป็นเรื่องที่กำลังอยู่ในความสนใจ วิธี การสอนใหม่ ๆ เป็นต้น

8. การอภิปราย เป็นวิธีการที่นำมาใช้ให้การศึกษาแก่ครูโดย เชื่อว่าทุก ๆ คนต้องการได้รับการยกย่อง ยอมรับจากบุคคลอื่น ดังนั้นครูจะคง เตรียมการศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ ในการอภิปราย ผู้ใดเทศกก็มีโอกาสจะกระตุน ครูให้ค้นคว้า ขวนขวาย เพื่อแสดงความคิดความสามารถของตนเอง

9. ห้องสมุดเฉพาะวิชาชีพ เป็นที่รวบรวมหนังสือวารสาร วัสดุต่าง ๆ ที่โคคักเลือกไว้เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของครู ควรเป็นห้อง ที่สบาย ๆ มีเก้าอี้เหมาะสม มีแสงสว่างพอ ควรจัดหาวัสดุและหนังสือเพิ่มขึ้นอยู่เสมอ ครูมีอิสระพอที่จะเข้ามาใช้ควยตนเองทุกเวลา นำเอาหนังสือและวัสดุออกไปใค ตามต้องการ ภายในห้องมีที่สำหรับการประชุมกลุ่มย่อย หรือประชุมพิจารณาปัญหา ขรรวมคาหรือปรึกษาหารือกันได้อย่างสะดวกสบาย

10. องค์การวิชาชีพและการประชุมวิชาชีพ การประชุมทางวิชาชีพ นี้มีคุณค่ามาก นอกจากทางคานวิชาการแล้ว ยังมีประโยชน์ในคานสังคมของครู ทำให้ครูได้พบปะบุคคลต่าง ๆ และโคจรจักคุ้นเคยกันมากขึ้นควย หลังจากการประชุม แล้วควรใคครูใคเขียนรายงานเกี่ยวกับการประชุม และถ้าใคมีกรพิมพ์เผยแพร่ ก็ย่อมมีประโยชน์มากขึ้น

11. ป้ายนิเทศหนังสือคู่มือครู การจัดป้ายนิเทศมีคุณค่ามากใน โรงเรียนใหญ่ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรทุกคนคุ้นเคยกับแผนงานและโครงการ ใหม่ ๆ วิธีการและวัสดุใหม่ ๆ เตรียมเพื่อการศึกษ หรือรายงานเฉพาะเรื่อง ส่งเสริมริเริ่มความสนใจใหม่ ๆ เพื่อให้ทุกคนทราบว่า การปฏิบัติงานที่นาสนใจ ขณะนั้น ๆ มีอะไรบาง

ข. การนิเทศเป็นรายบุคคล มีวิธีการที่ใช้ในการนิเทศดังต่อไปนี้

1. สังเกตการสอนในชั้นเรียน วิธีนี้ใช้ได้มาเป็นเวลานานและยังคงใช้อยู่เสมอ ๆ ในการนิเทศ โดยมีการอภิปรายร่วมกันหลังจากสังเกตการสอน การเยี่ยมเยียนอาจบอกตรงหน้าหรือไม่บอกแล้วแต่การปฏิบัติของแต่ละแห่ง บางครั้งครูอาจเชิญศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมเยียนหรือถ้าครูไม่เชิญก็เป็นหน้าที่ของศึกษานิเทศก์ไปเยี่ยมเยียนครู

2. การทดลองในห้องเรียน ในการทดลองนั้นครูจะพัฒนาเทคนิควิธีการและวัสดุ เพื่อใช้ในการสอนใหม่ ๆ วิธีการนี้ยังมีประโยชน์ช่วยในการประเมินผลการเรียนของนักเรียน และประสิทธิภาพของครู ครูแต่ละคนจะมีความปรารถนาที่จะทดลองตามความต้องการของเขา ซึ่งจะมีประโยชน์เมื่อครูมีอิสระในการทดลอง

3. การปรึกษาหารือ เป็นวิธีนิเทศโดยตรงกับตัวครู ศึกษานิเทศก์จะต้องติดตามการเยี่ยมของตน ด้วยการปรึกษารื้อกับครู ด้วยเหตุผลหลายประการกล่าวคือ ครูจะมีความกระตือรือร้นที่จะรู้ว่าผู้มาเยี่ยมเยียนได้เห็นและคิดอย่างไรเกี่ยวกับชั้นเรียนของเขา เหตุผลข้อที่สอง ครูมุ่งหวังที่จะปรึกษารื้อกับศึกษานิเทศก์ หลังจากที่ศึกษานิเทศก์ได้สังเกตการสอนของตนเอง ประการที่สาม ถ้าไม่มีการพูดคุยหลังจากการสังเกตการสอน ครูจะเกิดความไม่สบายใจ ไม่แน่ใจในตนเอง เพราะคิดว่าเขาสอนไม่ดีพอ ศึกษานิเทศก์กำลังคิดอะไรเกี่ยวกับตัวเขา ในประการสุดท้าย การปรึกษารื้อหลังจากการสังเกตการสอน เป็นวิธีที่จะช่วยปรับปรุงการสอนของครูได้ดี

4. การพาครูไปเยี่ยมซึ่งกันและกัน และการสังเกตการสอน เป็นวิธีการที่มีคุณค่าสำหรับครูหลายประการคือ ครูจะได้เห็นวิธีการสอนหรือวัสดุการสอนใหม่ ๆ สังเกตการใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ได้เห็นครูที่สอนดี ๆ และประสบผลสำเร็จ เช่นเกี่ยวกับการสาธิตการสอนและการสังเกตการสอน ก็จะคงมีการกำหนดจุดมุ่งหมายของการไปเยี่ยมเยียนให้แน่นอน และอภิปรายการดำเนินการที่ได้เห็นมา

5. การเลือกวัสดุอุปกรณ์สำหรับการสอน ครูมีแนวโน้มที่จะเจริญงอกงามขึ้นถ้าได้มีโอกาสเลือกแบบเรียนและอุปกรณ์การสอนของเขาเอง อยากรักดี ที่ศึกษานิเทศก์มีหน้าที่ช่วยครูกำหนดมาตรฐานที่เหมาะสมในการเลือก ครูจะได้อีกโอกาสใช้วัสดุอุปกรณ์ทางที่ที่เหมาะสมกับความสามารถและเทคนิคการสอน ของเขามากที่สุด

6. การประเมินผลตนเอง งานที่ยากสำหรับครูมากที่สุดคือ การประเมินผลงานของตนเอง บางคนมีความเห็นว่า เป็นไปไม่ได้ที่จะให้คน ประเมินผลตนเองอย่างเที่ยงธรรม บางคนเชื่อว่าถ้ามีเครื่องประเมินผลที่ดี การประเมินผลตนเองจะดีมาก¹

นอกจากนี้สำนักงานศึกษานิเทศก์และผู้อำนวยการสอน (Department of Supervision and Directors of Instruction) แห่งสหรัฐอเมริกา ได้รายงานเกี่ยวกับเทคนิคที่นิยมใช้ในการนิเทศมีดังต่อไปนี้

1. การประชุม ได้แก่ การประชุมเกี่ยวกับหลักสูตร การประชุม ประจำเดือน การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาเป็นหมู่และเป็นกลุ่ม การสัมมนา การทำงานในรูปกรรมการ การพิจารณาทบทวนหลักสูตร การทดลองและวิจัย การประชุมทาง ๆ ที่กล่าวมาแล้วจะก่อให้เกิดโอกาสการให้ การศึกษาอบรมครูประจำการขึ้นมากมาย เพราะเป็นแนวทางที่จะก่อให้เกิด การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ถ้ามีการวางแผนและดำเนินการอย่างดีแล้ว ในการประชุมดังกล่าวมาแล้ว จะช่วยให้เกิดบรรยากาศแห่งความร่วมมือใน การทำงานและมุ่งปรับปรุงคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนด้วย

2. การเยี่ยมเพื่อนเทศ การเยี่ยมดังกล่าวมาแล้วนั้น ตามมาด้วยการปรึกษาหารือเสมอ ผู้นิเทศจะต้องศึกษาเกี่ยวกับสภาพการ เรียน ทั้งหมดด้วย และให้ความสนใจเกี่ยวกับองค์ประกอบที่จะส่งผลต่อการเจริญเติบโต ของนักเรียนทั้งหมดด้วย

¹เจ. ไมเนอร์ กวิน, เครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศการศึกษา แปลและ เรียบเรียงโดย ประสิทธิ์ มาด้าพอง, หน้า 2 - 8 (อัครสำเนา)

3. จัดป้ายนิเทศค่านาอาชีพ การจัดป้ายนิเทศจัดทำโดยผู้
 ถกแต่งตั้งให้หัวหน้าพื้นที่นิเทศ ถ้าป้ายนิเทศเหล่านั้นจัดทำโดยครูก็จะมี
 ความหมาย
 ยิ่งขึ้น ป้ายนิเทศเหล่านั้นจะสื่อความหมายให้ทราบเกี่ยวกับสรุปผลการวิจัยต่าง ๆ
 การวิเคราะห์เกี่ยวกับผลการประชุมเกี่ยวกับอาชีพและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาการ
 คานต่าง ๆ

4. ห้องสมุดวิชาชีพ จะเป็นแหล่งให้ข่าวสารต่าง ๆ นอกจาก
 จะเป็นเครื่องช่วยให้เกิดความพึงพอใจในแก่ละบุคคลแล้ว หนังสือต่าง ๆ ยังจะ
 ให้แนวคิดต่าง ๆ แก่ครูด้วย

5. ศูนย์วัสดุหรือห้องทดลอง เกี่ยวกับหลักสูตรจะเป็นแหล่ง
 แนะนำเกี่ยวกับการสอนตัวอย่างวัสดุและเทคโนโลยีต่าง ๆ¹

สำหรับ วิลเลียม เอช เบอร์ตัน และ ลีโอ เจ บรัคเนอร์

(William H. Burton and Leo J. Brueckner)

ได้สรุปวิธีการนิเทศ

ที่ถือได้ว่าเป็นเทคนิคการปรับปรุงการสอนมีดังนี้

1. กลไกในการนิเทศเป็นกลุ่ม (Group Devices)
 - ก. เทคนิคที่จะต้องลงมือทำ (doing Techniques)
 - การประชุมปฏิบัติการ (Workshops)
 - กรรมการต่าง ๆ (Committee)
 - ข. เทคนิคที่จะต้องใช้การติดต่อสื่อสารทางวาจา. (Verbal Techniques)
 - การประชุม (Staff Meeting)
 - การให้คำปรึกษาเป็นกลุ่ม (Group Counseling)
 - การให้เรียนวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย

¹ Department of Supervisors and Directors of Instruction,
 "Newer Instructional Practice of Promise", Twelfth Yearbook
 (Washington D.C.: National Education Association, 1940), pp. 328-349.

- การให้เอกสารทางการศึกษา (Documentary Aids)
- การกำหนดหนังสือให้อ่าน (Directed Reading)
- ค. เทคนิคที่จะต้องใช้การสังเกต (Observation Techniques)
 - การสังเกต (Directed Observation)
 - การทัศนศึกษา (Field Trip)
 - การสัมมนาโดยการท่องเที่ยวไป (Travel Seminars)
 - การใช้สื่อทัศนอุปกรณ์ (Audiovisual Aids)
- 2. กลไกในการนี้เทศเป็นรายบุคคล (Individual Devices)
 - ก. เทคนิคที่จะใช้การมีส่วนร่วม
 - การมีส่วนร่วมในการดำเนินการสอนทั้งหมด (Participation in the Total Teaching Acts)
 - การแก้ปัญหาของแต่ละบุคคล (Individual Problem Solving)
 - ข. เทคนิคการใช้ภาษา
 - การปรึกษาหารือเป็นรายบุคคล (Individual Conferences)
 - การปรึกษาหารือเพื่อให้เกิดการปรับตัว (Adjustment Counseling)
 - ค. เทคนิคการสังเกต
 - การสังเกต (Directed Observation)
 - การเข้าเยี่ยมเยียนระหว่างกันและกัน (Intervisitation)¹

นอกจากนั้นยังมีเทคนิคอื่น ๆ อีก เช่น การทดลอง การทดสอบ ทัศน และการวิจัย เป็นต้น

¹William H. Burton and Leo J. Brueckner, Supervision : A Social Process (New York : Appleton-Century Company, 1955), p. 17.

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า เทคนิคการนิเทศการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การนิเทศครูเป็นกลุ่ม และการนิเทศครูเป็นรายบุคคล การนิเทศครูเป็นกลุ่มมีเทคนิคแยกย่อยคือ การตั้งคณะกรรมการกลุ่ม การศึกษาวิชาเพิ่มเติม การใช้ศูนย์หนังสือ การแนะนำหนังสืออ่าน การสาธิตการสอน การจัดทัศนศึกษาเพื่อครู การประชุม การตั้งห้องสมุดสำหรับครู การประชุมปฏิบัติการ การตั้งองค์การเพื่ออาชีพครู เป็นต้น การนิเทศครูเป็นรายบุคคลมีเทคนิคแยกย่อยคือ การเยี่ยมชั้นเรียน การทดลองในชั้นเรียน การปรึกษาหารือ การเยี่ยมชั้นเรียนระหว่างครูด้วยกัน การสนทนา การประเมินผลตนเอง เป็นต้น การจะเลือกใช้เทคนิคใดสำหรับนิเทศนั้น ให้อำนาจถึงโอกาสที่จะใช้ และควรตระหนักว่า ไม่มีเทคนิคหรือวิธีที่ดีที่สุด ฉะนั้นจึงเป็นวิจารณ์ของผู้นิเทศแต่ละคนที่พิจารณาเลือกใช้เทคนิคต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด โดยคำนึงถึงผลที่จะได้รับคุ้มค่าที่สุด สะดวกที่สุด และประหยัดที่สุด

เทคนิคการนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศ *

เทคนิคการนิเทศที่กล่าวมาข้างต้นนี้ เป็นเทคนิคที่ศึกษานิเทศก์ใช้มาก แต่อาจารย์นิเทศก์จะเลือกนำไปใช้สำหรับการนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอนก็ได้ สำหรับเทคนิคการนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูนั้น ชิปลา (Shipila) ได้ให้ความเห็นว่า ควรจะประกอบไปด้วยสิ่งเหล่านี้

1. ต้องมีการเตรียมการฝึกสอนที่ดี ซึ่งจะต้องประกอบด้วยนักศึกษาครูทุกคนเข้ามารวมในการปฏิบัติจริง (Performance Training) โดยการฝึกนั้นได้แบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ
2. ต้องมีคู่มือการฝึกสอนที่ดี ในหนังสือนี้จะต้องบอกถึงข้อปฏิบัติประจำ และขอเสนอแนะอย่างพร้อมมูล ในการประชุมนิเทศนักศึกษาครูและครูพี่เลี้ยงทุกคน จะต้องได้รับแจกหนังสือคู่มือการฝึกสอนด้วย
3. ทางวิทยาลัยครูจะต้องมีปรัชญาว่าการนิเทศการสอนคือการสอน

4. ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแก่ครูพี่เลี้ยง และครูใหญ่ของโรงเรียนในโครงการฝึกสอน

5. มีการฝึกจุดสำคัญ ๆ (On the spot training) เพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับวิธีในการนิเทศการสอนของครูพี่เลี้ยง

6. จะต้องมี การติดต่อกับปะพุดจากกันโดยตรงระหว่างคณะของอาจารย์นิเทศก์และคณะของครูพี่เลี้ยง

7. ทางวิทยาลัยมีการทำเอกสารการฝึกสอนเป็นรายเดือน เกี่ยวกับโครงการการฝึกสอนหรือการนิเทศการสอนเพื่อ ความรู้แก่ครูพี่เลี้ยง

8. มีระบบของการไปเยี่ยมเยียนนักเรียนฝึกสอน โดยการสังเกต การสอน การรับฟังความคิดเห็นและการบันทึกพฤติกรรมในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเหล่านั้น

9. มีการพบปะพูดคุยกันเป็นการส่วนตัวระหว่างนักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์

หนังสือคู่มือการฝึกสอนนี้ ได้แบ่งแยกแต่ละบทออกตามบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน เช่น (1) ครูพี่เลี้ยง (2) นักศึกษาฝึกสอน (3) อาจารย์นิเทศก์ (4) ครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน (5) ผู้อำนวยการการฝึกสอน

ในหนังสือเล่มนี้บทที่นับว่าสำคัญที่สุดคือ บทที่กล่าวถึงครูพี่เลี้ยงและนักเรียนฝึกสอน ถ้าหากว่านักศึกษาฝึกสอนมีหนังสือคู่มือการฝึกสอนก่อนที่จะออกฝึกสอนจริง เป็นเวลานานและในการประชุมนิเทศก่อนออกฝึกสอนก็มีการใช้หนังสือเล่มนี้แล้ว ปัญหาบางประการที่จะเกิดขึ้นในภาคเรียนที่มีการฝึกสอนก็จะบรรเทาเบาบางลงมาก

อาจารย์นิเทศก์ที่หนึ่งออกไปนิเทศการสอนพร้อมกับมีหนังสือเล่มนี้ไปทุกครั้ง สามารถจะสอนครูพี่เลี้ยงหรือนักศึกษาฝึกสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ซึ่งได้อธิบายไว้ในหนังสือคู่มือซึ่งอาจารย์นิเทศก์จะนำไปใช้ได้ในพื้นที่ได้ไปเยี่ยมนักเรียนฝึกสอน

3. กลวิธีในการฝึกสอนเกี่ยวข้องกับกรณีปรัชญาที่ดี ถ้าหากจะให้การฝึกสอนดำเนินไปควยดีแล้ว เราจะต้องเริ่มทบทวนกรณีปรัชญาที่ถูกต้อง บรรดาอาจารย์ในวิทยาลัย นักศึกษาทุกคนและโรงเรียนฝึกสอนจะต้องเริ่มทบทวนกรณีปรัชญาว่า การนิเทศการสอนคือการสอน การฝึกสอนเป็นรายวิชาวิชาหนึ่งของวิทยาลัย ซึ่งมีการสอนโดยความร่วมมือของวิทยาลัยและโรงเรียนฝึกสอน

การนิเทศการสอนของการฝึกสอน คือ การสอนทักษะของการสอน นั่นคือ การฝึกสอนจะต้องเป็น 1/3 ของหลักสูตรของวิทยาลัยซึ่งที่โลกกล่าวมาแล้วในรายงานฉบับนี้ว่า หลักสูตรของวิทยาลัยควรประกอบด้วยเนื้อหา 3 ประการ คือ (1) รายวิชาที่เป็นเนื้อหาสาระวิชา (เช่นวิชาที่เป็นวิชาเอก หรือวิชาโท ซึ่งยังมีรายละเอียดที่ใส่สอนได้เลย) (2) รายวิชาที่เป็นพื้นฐานทางการศึกษา ซึ่งมีทฤษฎีของวิธี "ปฏิบัติ" และปรัชญาต่าง ๆ และ (3) ทักษะในการฝึกปฏิบัติจริง ได้แก่แบบ Peer Teaching และการฝึกสอน

อาจารย์นิเทศก็คือ ครูคนหนึ่ง เมื่อทำการสอนนักเรียนฝึกสอนคนหนึ่ง หรือครูพี่เลี้ยงเพียงคนเดียวในการพูดคุยกัน และอาจกล่าวได้ว่าอาจารย์นิเทศก็คือครูคนหนึ่ง เมื่อได้ทำการสอนนักเรียนฝึกสอนหรือครูพี่เลี้ยง เป็นกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็กก็ตาม

4. การจัดการสัมมนาเพื่อให้การฝึกอบรมเกี่ยวกับ "วิธีการนิเทศการสอนหรือการทำงานร่วมกับนักเรียนฝึกสอน" ให้กับครูพี่เลี้ยงหรือครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน

การจัดสัมมนานี้ อาจจัดขึ้นที่วิทยาลัยหรือที่โรงเรียนที่เป็นศูนย์ของการจัดโครงการสอนแบบกลุ่ม (Cluster) ก็ได้

5. การฝึกจุดที่สำคัญ ๆ (on the spot training) ในโรงเรียนฝึกสอนซึ่งกำลังเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในประเทศเนปาล และสามารถนำมาใช้สอนบางสิ่งบางอย่างแก่ครูพี่เลี้ยงเกี่ยวกับการทำงานร่วมกับนักเรียนฝึกสอนได้

การไปเยี่ยมโรงเรียนฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก็ในบางครั้ง ควรให้นักศึกษาฝึกสอนได้สอนใหญ่และใช้เวลา 1 - 2 หรือ 3 ชั่วโมง ในการสัมมนาร่วมกับครูพี่เลี้ยงทั้งหมดของโรงเรียนแห่งนั้น

6. การศึกษาค้นพบปะผดจากันโดยตรงระหว่างครูที่เลี้ยงและอาจารย์ในเทศก์ เป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลที่มีบทบาทต่างกัน ซึ่งทั้งสองฝ่ายต่างก็เป็นครูของนักศึกษาฝึกสอน จากการสำรวจของคณะกรรมการปรับปรุงการฝึกสอนซึ่งสุ่มสำรวจบางวิทยาลัยของแต่ละภาค ปรากฏว่า ครูที่เลี้ยงจำนวนมากกล่าวว่าไม่โคพบปะกับอาจารย์ในเทศก์บ่อยนัก ไม่มีโอกาสพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ กับอาจารย์ในเทศก์อย่างเพียงพอ ซึ่งทำให้ครูที่เลี้ยงเหล่านั้นคงแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนเอาเองโดยการ รับความรู้ทางอ้อมจากครูใหญ่ ซึ่งไม่ใช่การรับความรู้โดยตรงจากการเข้าร่วมสัมมนาที่ทางวิทยาลัยจัดขึ้น

ในการที่ทางวิทยาลัยจัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกสอนขึ้นที่วิทยาลัยนั้น จะเป็นการดีอย่างยิ่งถ้าหากครูที่เลี้ยงได้รับเชิญให้มาร่วมด้วย ไม่ใช่มีแค่ครูใหญ่เท่านั้น ความที่โคเคยปฏิบัติมาแล้ว อาจารย์ในเทศก์จะต้องมีการพูดคุยกับครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอนเป็นการส่วนตัว ก่อนที่จะเชิญให้ครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และครูใหญ่มาเข้าร่วมในการสัมมนาและไม่ว่าการสัมมนานี้จะใช้เวลาเพียงไร (เนื่องจากเวลาไม่พอ) นักศึกษาฝึกสอนทุกคน และครูที่เลี้ยงทุกคนในโรงเรียนฝึกสอนควรจะเข้าร่วมในการสัมมนาอย่างพร้อมเพรียงกัน วิธีการนี้บางประเทศถือว่าเป็นการที่คองปฏิบัติจริงในโครงการจัดการฝึกสอนที่ดี

7. การทำจดหมายข่าว (Newsletter) เป็นครั้งคราวจากผู้อำนวยการฝึกสอนที่มามีถึงครูใหญ่และครูที่เลี้ยงเป็นสิ่งที่ดีซึ่งโครงการการฝึกสอนของประเทศที่พัฒนาแล้วจัดทำอยู่

วารสารข่าวเป็นอีกประการหนึ่งที่สามารถเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ หรือความรูต่าง ๆ ซึ่งไม่มีอยู่ในหนังสือคู่มือการฝึกสอน หรือจากการที่อาจารย์ในเทศก์ไปพบปัญหาที่คองแก้ไขในฉบับถัดไปและมีความสำคัญที่สุด นอกจากนี้แล้ว ยังอาจเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับวิธีสอน หรือการผลิตอุปกรณ์ต่าง ๆ ซึ่งทางโรงเรียนจัดทำขึ้น ทั้งนี้เพื่อที่จะโคให้แนวคิดที่ดีแก่โรงเรียนอื่น ๆ

วารสารข่าวที่จะส่งไปยังโรงเรียนฝึกสอนนี้ทำให้ผู้อำนวยการฝึกสอนต้อง
จัดหากระดาษในการจัดทำ ซึ่งนับว่าเป็นการสิ้นเปลืองและยังต้องใช้เวลาในการที่จะ
เก็บข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอนทุกโรงเรียน จากอาจารย์ในเทศก์ทุกคน ซึ่งได้ไปเยี่ยม
โรงเรียนในความรับผิดชอบของคนควย

8. ระบบของการไปเยี่ยมนักเรียนฝึกสอนโดยการสังเกตการสอน การรับฟัง
และการบันทึกพฤติกรรมในการสอน ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่ใช้ ซึ่งศึกษานิเทศก์
อาจารย์ในเทศก์ และครูพี่เลี้ยงใช้ด้วย

ตามโครงการที่ดีในการสอนนั้น อาจารย์ในเทศก์จะต้องไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอน
แต่ละคนสองสัปดาห์ต่อหนึ่งครั้ง และสังเกตการสอนนักศึกษาฝึกสอน 4 คน ในหนึ่งวัน
ซึ่งนอกเหนือไปจากที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหญ่ได้สังเกตการสอนอยู่แล้ว

แต่การกระทำเช่นนี้ปฏิบัติโดยยากสำหรับวิทยาลัยครูในประเทศไทย เพราะ
ขาดแคลนผู้ร่วมงานในการนิเทศการสอน

สิ่งหนึ่งที่ช่วยในการตัดสินว่านักศึกษาฝึกสอนมีทักษะในการสอนเพียงไรนั้น
ได้จากการสังเกตการสอนและการรับฟัง การสังเกตพฤติกรรมทางวาจาและไม่ใช้วาจา
ของเขา

8.1 ระบบการวิเคราะห์ปะทะสัมพันธ์ (Inter-Action
Analysis) ได้ใช้ในการสำรวจพฤติกรรมทางวาจา ซึ่งได้แก่สิ่งที่ครูพูดในห้องเรียน
พูดมากเพียงไร นักเรียนในห้องหุคอะไร พูดมากเพียงไร เป็นต้น ระบบของ Flanders
หรือการปรับปรุงระบบนี้ขึ้นมาได้ เป็นระบบซึ่งนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ในการสำรวจการ
ใช้พฤติกรรมทางวาจาของผู้สอน

Ned A. Flanders (เน็ด เอ. ฟแลนค์เคอร์ส) ได้แบ่งพฤติกรรมที่
จะสังเกตออกได้เป็น 10 ลักษณะ แบ่งเป็น

- พฤติกรรมของครู (ข้อ 1 - 4 เป็นอิทธิพลทางอ้อม ข้อ 5 - 7 เป็น
อิทธิพลทางตรง
- พฤติกรรมของนักเรียน

พฤติกรรมของครู

1. การยอมรับความรู้สึกของนักเรียน
2. การชมเชยให้กำลังใจแก่นักเรียน
3. การยอมรับ นำความคิดเห็นของนักเรียนไปใช้
4. การซักถาม
5. การที่ครูอธิบาย
6. การให้แนวทาง
7. การวิจารณ์หรือการใช้อำนาจของครู

พฤติกรรมของนักเรียน

8. นักเรียนพูดและตอบคำถาม
9. นักเรียนพูดอย่างมีความคิดริเริ่ม
10. การเงี่ยบหรือมีการรบกวนวายสับสน

การสังเกตพฤติกรรมตามแบบของแฟลนเคอร์สจะนำมาใช้ตัดสินผลการสอนของนักศึกษาไม่ได้ทันที แต่ใช้เป็นแนวทางหนึ่งในการนิเทศเท่านั้นซึ่งบางครั้งก็มีอุปสรรคเกี่ยวกับบทเรียน

ในระบบแฟลนเคอร์สที่จะนำไปใช้ในการสังเกตการสอนมีลักษณะ

1. ครูพูด
2. ครูถาม
3. นักเรียนตอบ
4. นักเรียนถาม
5. เงี่ยบหรือรบกวนวาย

แนววิเคราะห์พฤติกรรมในห้องเรียน

ชนิดของพฤติกรรม	รหัส	ลักษณะพฤติกรรม
ครูกล่าว	T.S	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูบรรยายหรืออธิบาย 2. ครูออกคำสั่งหรือแนะแนวทาง 3. ครูยอมรับความรู้สึก - ความคิด ชมเชย สนับสนุน ใ้กำลังใจ 4. ครูปฏิเสธหรือคัดค้าน
ครูถาม	T.Q	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูตั้งคำถามในแนวกว้าง 2. ครูตั้งคำถามในแนวแคบ
นักเรียนตอบ	S.A	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนตอบโดยใช้ระดับปัญญาสูง 2. นักเรียนตอบโดยใช้ระดับปัญญาค่ำ
นักเรียนถาม	S.Q	<ol style="list-style-type: none"> 1. นักเรียนตั้งคำถามในแนวกว้าง 2. นักเรียนตั้งคำถามในแนวแคบ
เจียหรือวุ่นวาย	S	<ol style="list-style-type: none"> 1. เจียบอย่างมีวัตถุประสงค์ 2. เจียบอย่างไม่มีวัตถุประสงค์ 3. นักเรียนวุ่นวาย

อาจารย์ในเทศก์จะใช้วิธีนี้ บันทึกพฤติกรรมทางวาจาระหว่างครูกับนักเรียน จะต้อง
จำข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมประจำหมายเลขที่ได้จัดเป็นตารางไว้ให้ได้ เช่น

- T.S. 1. ครูบรรยายหรืออธิบาย
T.S. 2. ครูออกคำสั่งหรือแนะแนวทาง
T.S. 3. ครูยอมรับความรู้สึก สนับสนุนใ้กำลังใจ
T.S. 4. ครูปฏิเสธหรือคัดค้าน

เวลาที่ใช้ในการเช็คพฤติกรรมในตอนแรก ๆ อาจใช้ช่วงเวลา 5 - 10 วินาที
 ค่อนข้างครั้ง และเมื่อชำนาญแล้วก็อาจใช้ 3 วินาทีค่อนข้างครั้ง ในแต่ละช่วงที่
 กำหนดไว้

ประโยชน์ของการใช้แบบวิเคราะห์พฤติกรรมของ Flanders

เครื่องมือและวิธีวิเคราะห์พฤติกรรมตามแบบของ Flanders
 จะทำให้ทราบบุคลิกและคุณลักษณะของครูในแง่ที่ว่า

1. บุคลิกในชั้นเรียนมากเกินไปหรือไม่
2. เป็นครูประเภทใช้อธิพลทางอ้อม หรือเป็นประเภทที่ใช้
 อิทธิพลทางตรง
3. ครูมีปฏิริยาตอบสนองพฤติกรรมทางวาจาของนักเรียน
 ใดๆ
4. ครูใช้เวลาในการบรรยายมากเกินไป
5. ครูรับเอาความคิดเห็นมาใส่หรือขยายเพิ่มเติมมากเกินไป
 ทั้งนี้พิจารณาจากเวลาที่ครูใช้ไม่สังเกตการณ์
6. นักเรียนมีความตั้งใจที่จะต่อต้านการใช้อิทธิพลของครู
 เพียงใด โดยสังเกตจากจำนวนครั้งของพฤติกรรมที่ปรากฏ
7. ครูยอมรับ ขยายความ หรือใช้อารมณ์ หรือความรู้สึกของ
 นักเรียนมากเกินไป
8. ครูใช้การชมเชยได้ผลดีเพียงใด
9. ครูมีประสิทธิภาพในการถ่ายทอดวิชาให้แก่ นักเรียนเพียงใด
 ทั้งนี้โดยเชื่อว่า การสอนในชั้นเรียน ถ้านักเรียนมีโอกาสแสดงพฤติกรรมร่วมด้วย
 จะให้ผลดีกว่าการสอนโดยที่ครู เป็นผู้แสดงหรือพูดแต่เพียงฝ่ายเดียว
10. ครูใช้การคิดเทียบวากลวดได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงไร
11. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้พูดในชั้นเรียนเพียงพอหรือไม่

จะเห็นได้ว่า ระบบแฟลนเดอร์ส (Flanders) เป็นการสังเกตพฤติกรรมอย่างมีระบบ ทำให้ทราบว่าทั้งครูและนักเรียนมีพฤติกรรมอย่างไรบ้าง ซึ่งจะมีทั้งพฤติกรรมทางวาจาและพฤติกรรมไม่ใช้วาจา และอาจให้ผู้อื่นเช็คพฤติกรรมของการเรียนการสอนแทนอาจารย์ในเทศก์ได้ เช่น ครูพี่เลี้ยง เพื่อน นักเรียนด้วยกันเอง และผู้สอนสามารถที่จะวิเคราะห์จากผลการเช็คได้เอง¹

8.2 อาจารย์ในเทศก์ส่วนมากของวิทยาลัยครูของไทย ค่างก็ยึดการใช้แบบประเมินผลการฝึกสอนของวิทยาลัยเป็นหลักในการออกไปสังเกตการสอนแต่ละครั้ง การกระทำเช่นนี้อาจดีในบางครั้ง แต่อย่างไรก็ตาม ก็น่าจะเป็นที่สังเกตว่า ความสามารถของคนหรือความเที่ยงแท้ของแบบประเมินผลนั้นยากที่จะตัดสินได้จาก การสังเกตเพียงครั้งเดียว และความสามารถของนักเรียนฝึกสอนนั้น อาจไม่ปรากฏในการสอนบทเรียนเพียงบทเดียวซึ่งอาจารย์ในเทศก์ได้มาทำการสังเกตการสอนก็ได้ ดังนั้นอาจารย์ในเทศก์จะคงไม่สามารถสำรวจทุกสิ่งทุกอย่างได้จากการสังเกตการสอนในวันเดียว

ถ้าอาจารย์ในเทศก์ใช้แบบประเมินผลในการสังเกตการสอนของนักเรียนฝึกสอนแบบประเมินผล การสอนควรมีที่ว่างสำหรับเขียนข้อสรุปเพิ่มเติม ซึ่งข้อสรุป ข้อดีและข้อเสียของการสอนตามช่วงเวลาเวลาที่อาจารย์ไปสังเกตการสอน

สำหรับแบบประเมินผลของวิทยาลัยครู เชียงราย มีกระดาษคาร์บอนเพื่อเขียนสำเนาของการสังเกตการสอนของอาจารย์ในเทศก์เพื่อที่ว่าผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนซึ่งได้แก่ นักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์ในเทศก์ ได้ทราบบันทึกของการสังเกตการสอนในแต่ละครั้งของผู้สังเกตการสอนในชั้นนั้น ๆ

อาจารย์ในเทศก์ของไทยบางคนก็เขียนข้อสังเกตในการสอนของตนเอง ในสมุดบันทึกการสอนของนักเรียนฝึกสอนเท่านั้น ซึ่งในสมุดบันทึกการสนนั้นมักไม่มีเนื้อที่ว่างมากพอในการเขียนรายละเอียดของการสังเกตการสอน และบันทึกการสอนก็กลายเป็นสิ่งที่ทำขึ้นหลอก ๆ ในโรงเรียนส่วนใหญ่ นั่นคือ มีการทำบันทึกการสอนแบบพิศดาร แต่เมื่อออกเป็นครูประจำการแล้วก็ได้ปฏิบัติตั้งนั้น

เครื่องบันทึกเสียง สามารถใช้ในการตัดสินพฤติกรรมทางวาจาของครูได้ โดยที่จริงแล้ว ในปัจจุบันนี้นักศึกษาฝึกสอนของบางวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการใช้เครื่องบันทึกเสียงเพื่อบันทึกเสียงในการสอนของตนเก็บไว้ในโต๊ะขณะที่สอน และนำมาเปิดฟังหลังจากการสอนแล้ว เพื่อสำรวจว่า "คนสอนอะไรในห้องเรียน" ในการทำเช่นนี้ถ้ามีเวลาพอ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนควรได้ฟังการ สอนจากเครื่องบันทึกเสียงร่วมกัน ซึ่งการกระทำเช่นนี้ทำให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทราบ ถึงชนิดของคำถามที่ตนใช้และจำนวนของการพูดที่ครูพูดในห้องเรียน การใช้ภาษาไทย ของตนเหมาะสมหรือไม่ ตลอดจนการตอบของนักเรียน

วิทยาลัยครุอุตร มีการใช้เครื่องบันทึกเสียงสำหรับนักเรียนฝึกสอนที่สอน ในที่ไกล ๆ โดยให้นักเรียนบันทึกการสอนของตนเอง และส่งกลับมาที่วิทยาลัยเพื่อให้ อาจารย์ในเทศกวีวิเคราะห์การสอนของตน

8.3 Video-tape Recorder เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจ พฤติกรรมทางวาจาได้ดีเท่ากับการสำรวจพฤติกรรมที่ไม่ใช้วาจา แต่ก็มีราคาแพง จนเกินไปและไม่สะดวกอย่างยิ่งในการที่จะนำไปใช้ในโรงเรียนฝึกสอนในประเทศไทย ดังนั้นในปัจจุบันนี้เครื่องบันทึกภาพจึงไม่เป็นที่นำมาใช้ พฤติกรรมทางวาจานั้น สามารถสำรวจได้โดยการสังเกตของผู้นิเทศก์การสอน หรือมีฉะนั้นก็มีระบบการใช้ การบันทึกถึงพฤติกรรมตอบโต้ระหว่างครูและนักเรียน ดังเช่นที่ระบบของ Flanders ได้ถูกนำมาปรับปรุงใช้เมื่ออาจารย์นิเทศก์เห็นว่าเหมาะสมสำหรับใช้ในการดำเนินงาน

แต่วากลวิธีที่ง่ายมากอีกวิธีหนึ่งก็คือ การใช้การศึกษาเป็นช่วงระยะเวลา (Time-Motion Study)

ซึ่งวิธีนี้ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ก็สามารถที่จะศึกษาวิธีการใช้ได้ กลวิธีนี้สามารถใช้ในการสำรวจได้ทั้งพฤติกรรมทางวาจาและไม่ใช้วาจา การศึกษา เป็นช่วงระยะเวลาสามารถแสดงได้ว่าในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เช่น 30 นาที ครูทำอะไรบ้าง และนักเรียนทำอะไรบ้างในช่วงเวลา

การสังเกตในการนิเทศควรมีกระดาษหนึ่งแผ่นซึ่งแบ่งออกเป็นหัวข้อดังนี้

สิ่งที่ผู้
สังเกตครูและนักเรียนทำ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง

5 นาที

5 นาที

5 นาที

5 นาที

5 นาที

5 นาที

.....

ในขณะที่ผู้สังเกตการสอนสังเกตการสอนอยู่ จะต้องพิจารณาคัดสินใจว่าสิ่งที่คนเห็นและได้ยินในการสอนในห้องเรียนนั้นอะไรเป็นสิ่งที่ "ดี" และอะไรเป็นสิ่งที่ "ไม่ดี" วิธีการนี้โดยตรงที่ว่าการแสดงให้เห็นถึงส่วนที่ดี เทา ๆ กับปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอน ส่วนที่ดีที่นักเรียนทำลงไปนั้นจะต้องมีการเน้นให้นักศึกษาฝึกสอนฟัง ทั้งนี้เพราะว่าคนทุกคนจะเกิดการเรียนรู้ได้ดีที่สุดจากแรงจูงใจในทางบวก และบางครั้งนักศึกษาฝึกสอนบางคนก็ไม่ทราบว่าสิ่งที่คนปฏิบัติลงไปนั้นอะไรที่เป็นสิ่งที่ "ดี"

9. การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation Analysis) ในการนิเทศการสอนที่ดีที่สุดนั้น ผู้สังเกตการสอน (ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศหรือบุคคลอื่นที่ทำการสังเกตการสอน) มีการใช้วิธีในการนิเทศที่ถนัดไปจากการใช้การศึกษาค้นคว้าเป็นช่วงระยะเวลา กลวิธีนี้ก็คือการวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งจะช่วยให้นักเรียนฝึกสอนวิเคราะห์ หรือ "แยกแยะ" บทเรียนหลังจากที่ได้ทำการสอนไปแล้ว ให้ได้เห็นว่าอะไรเป็นสิ่งที่ "ดี" หรือ "ไม่ดี" และเป็นเพราะอะไร

ในการประชุมเพื่อปรึกษาหารืออันเกี่ยวกับการสอนนั้น ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก็ควรพูดว่า "คุณคิดว่าการสอนของคุณในวันนี้เป็นอย่างไรบ้าง" "ในการสอนของคุณ คุณคิดว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีบ้าง และอะไรที่เป็นข้อบกพร่อง และถ้าคุณจะต้องสอนบทเรียนนี้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง คุณจะแก้ไขเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง"

โดยทั่ว ๆ ไปแล้วผู้นิเทศก์การสอนจะพบว่า นักศึกษาฝึกสอนส่วนมากจะบอกถึงสิ่งต่าง ๆ ปัญหาต่าง ๆ ในการสอน เช่นเดียวกับที่ผู้นิเทศก์คิดไว้หรือจดบันทึกไว้ในเมื่อเป็น เช่นนี้ครูผู้เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์จะต้องบอก ถึงข้อเพิ่มเติมที่ตนสังเกตได้และนักศึกษาฝึกสอนยังไม่ได้พูดออกมาให้แก่นักศึกษาฝึกสอน

เมื่อนักศึกษาฝึกสอนได้ปฏิบัติการสอนในห้อง เรียนและสอนบางสิ่งบางอย่างได้ดี ครูผู้เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์ควรจะถามว่า "ทำไม" นักศึกษาฝึกสอนจึงคิดว่าสิ่งที่ทำไปนั้นดี หรือไม่ดี ซึ่งจะทำให้ นักศึกษาฝึกสอนมองเห็นเหตุผลว่าทำไมการสอนบางจุดจึงทำได้ดีหรือไม่ดี โดยปกติแล้ววิธีการดำเนินการสอนในชั้นเรียนจะดีทั้งนั้น เพราะเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับหลักการ ของการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับวิธีการที่ทำให้คนเกิดการ เรียนรู้ ได้ดีที่สุด

สิ่งสำคัญประการหนึ่งสำหรับนักศึกษาฝึกสอน คือ การเรียนรู้วิธี "การวิเคราะห์" การสอนของตนเอง เพราะว่าเมื่อนักศึกษาฝึกสอนเหล่านี้เรียนจบและออกไปเป็นครูที่แท้จริงในชั้นประถมศึกษาแล้ว เขาเหล่านี้จะไม่มีผู้นิเทศก์ การสอน หรือจะมีก็น้อยเหลือเกิน และเขาจะต้องเรียนรู้วิธีการปรับปรุงการสอนด้วยตัวของเขาเอง

10. การพบปะพูดคุยกันเป็นรายบุคคล กลวิธีที่สำคัญในการนิเทศการสอน นอกเหนือไปจากการวิเคราะห์สถานการณ์ดังที่กล่าวแล้วก็คือ การพบปะพูดคุยกันเป็นรายบุคคล ซึ่งจะดำเนินไปได้ดีหากนักศึกษาฝึกสอนได้พบปะกันตามลำพังกับอาจารย์นิเทศก์หรือครูผู้เลี้ยง ทั้งนี้เพราะนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคนต่างก็มีความแตกต่างกันไป และโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพบปะพูดคุยเกี่ยวกับการสอนระหว่างครูผู้เลี้ยงและนักเรียนฝึกสอนควรจะได้ปฏิบัติทุกวันโดยไม่มีข้อยกเว้น

11. การป้อนกลับ (Feed back) สำหรับนักเรียนฝึกสอนนี้ อาจได้จากนักเรียนในห้องเรียนได้ ซึ่งในกรณีนี้ครูผู้เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์สามารถจัดทำแบบสอบถาม หรือตารางวิธีการประเมินค่าขึ้นเพื่อสำรวจการสอนของนักศึกษาฝึกสอน สำหรับแจกให้นักเรียนชั้นประถมปลายตอบ การที่จะได้ทราบว่านักเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอนในฐานะที่เป็นครูคนหนึ่งนั้นเป็นสิ่งสำคัญ

การกระทำเช่นนี้จะได้ผลดีที่สุดก็ต่อเมื่อครูที่เลี้ยงให้นักเรียนเขียนคำตอบของแบบ
สอบถามในขณะที่นักศึกษาฝึกสอนกำลังทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนหรือทำงาน
อื่น ๆ อยู่นอกห้องเรียน และนักเรียนที่ตอบแบบสอบถามนั้นไม่ต้องเขียนชื่อตนเอง

12. มีระบบของการใช้แบบประเมินผลซึ่งง่าย มีความสมบูรณ์ในตัวเอง
ทุกคนสามารถเข้าใจได้โดยง่ายและสะดวกในการใช้

13. การสัมมนาเป็นบางช่วงระยะเวลา และการสัมมนาบ่อย ๆ สำหรับ
นักศึกษาฝึกสอน การประชุมเป็นครั้งคราวในระหว่างภาคที่ทำการฝึกสอนนี้จัดขึ้น
สำหรับนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง หรือนักศึกษาฝึกสอนในการจัด
โครงการสอนแบบกลุ่มหรือจัดขึ้นที่วิทยาลัยสำหรับนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนที่อยู่
ใกล้วิทยาลัย โดยมีอาจารย์ในเทศกร่วมในการสัมมนาด้วยเป็นสิ่งที่มิประโยชน์มาก
เพราะว่าในการสัมมนานี้ นักศึกษาฝึกสอนจะบอกถึงประสบการณ์ที่ดีที่สุด มีประโยชน์
ที่สุดของตน เพราะมีการอภิปรายถึงหัวข้อที่ทำให้พวกคนมีปัญหาหรือประสบการณ์ที่ดีที่สุด
ที่สุด มีประโยชน์ที่สุด และลำบากที่สุดในการสอน การสัมมนานี้ทำให้นักศึกษาฝึกสอน
ได้มีแนวความคิดใหม่ ๆ และมีโอกาสในการที่จะนำแนวคิดที่ได้รับไปใช้สอนในห้องเรียน¹

ถ้าพิจารณาดังเทคนิคในการนิเทศการสอนอย่างแคบ ๆ บ้างขึ้นก็จะได้อธิ
สรุปว่า การนิเทศการสอนเป็นการรวมเอาวิธีการทั้ง 2 ระบบ คือ พฤติกรรมทางวาจา
และพฤติกรรมที่ไม่ใช่วาจาของนักศึกษาฝึกสอน นำมาตัดสินวิธีการในการสอน และการ
ที่ได้มีการพบปะพูดคุยตามลำดับกับนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการสอนของเขา

แต่ นพพงษ์ บุญจิตราภรณ์ มีความเห็นว่า การที่จะเป็นอาจารย์ในเทศก
ที่คณัน ควรจะต้องเป็นผู้ที่มองเห็นได้โดยรอบกว้างขวาง มีมนุษยสัมพันธ์ดี ไม่คิดแคบ
และยึดมั่นอยู่แต่สภาพการณ์ที่เคยทำอยู่แต่เพียงอย่างเดียว มีความชำนาญในงาน มี
ความอดทน มีความพากเพียร อาจารย์ในเทศกจึงควรเป็นบุคคลที่

¹ ออคโต เจ ซิปลา "กลวิธีในการนิเทศการสอน และการนิเทศการ
สอนอย่างมีระบบ" แปลและเรียบเรียงโดย ชูศรี สุวรรณโชติ ในโครงการ
ปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เจริญวิทยการพิมพ์, 2521), หน้า 106-107.

1. มีความรู้และมีความเข้าใจตัวนักเรียน และนักศึกษาฝึกสอน
เป็นอย่างดี

2. มีความรู้และมีความเข้าใจวิธีการให้ความรู้แก่นักเรียน
เป็นอย่างดี

3. มีความรู้และมีความเข้าใจสภาพสังคมของโรงเรียน ครู และ
นักเรียนที่ตนเองรับหน้าที่ไปนิเทศเป็นอย่างดี

4. มีความรับผิดชอบต่องานนิเทศการสอน

5. ใช้วิธีการนิเทศการสอนด้วยเหตุผลและสติปัญญา¹

นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศควรเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการนิเทศการสอนดังนี้

1. เทคนิคในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์

2. เทคนิคในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

3. เทคนิคในด้านการนิเทศและการประเมินผล

เกี่ยวกับเทคนิคในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้น หน่วยประสบการณ์
วิชาชีพของวิทยาลัยครูสวนสุนันทา มีความเห็นว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็น
การผูกใจคน ซึ่งการผูกไมตรีนี้มีธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นแนวปฏิบัติซึ่ง
เรียกว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์ ได้แก่ การยึด
เหนี่ยวนำใจกัน หรือการผูกไมตรีกันนั่นเอง สังคหวัตถุ 4 ได้แก่

1. ทาน คือการให้ แบ่งออกเป็น 2 อย่างคือ ให้ความสิ่งของ เช่น
เงินทอง เสื้อผ้า เป็นต้น เรียกอามิสทาน และการให้ความธรรม เช่น ช่วยแนะนำ
สั่งสอนหรือบอกศิลาวิทยา เรียกว่า ธรรมทาน การให้ทั้ง 2 อย่างนี้ เป็นเครื่อง
ยึดเหนี่ยวนำใจซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจที่มีโอกาสให้และผู้รับรู้สึก
ดีใจที่ได้รับ พร้อมทั้งรู้สึกในบุญคุณของผู้ให้ ทำให้เกิดความผูกพันทางจิตใจ ถ้ามี

¹ในพจนานุกรม บัญญัติจิตตาคูณีย์, "การนิเทศการศึกษา" (กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521) หน้า 3 (อักษราเนา).

การให้ของขวัญจริงใจ และถูกกาลเทศะแล้ว ศัตรูก็อาจกลายเป็นมิตรได้

2. ปิยวาจา คือ คำพูดอันเป็นที่รัก ใ้แก่ คำพูดอันเป็นที่ชอบใจคน คำสุภาพอ่อนหวาน และเกิดประโยชน์แก่ผู้ฟัง ปิยวาจามีว่าสำคัญยิ่งในการผูกไมตรีจิต เพราะเป็นวาจาที่จับใจทำให้ผู้ฟังเกิดความพอใจใ้โดยอย่างมาก

3. อักถจริยา คือการปฏิบัติตนอันเป็นประโยชน์ต่อกันทั้งทางกาย วาจา ใจ เช่นช่วยกาย ช่วยพยาบาลในเวลาเจ็บไข้ เป็นต้น ช่วยวาจา เช่น ช่วยบอกเวลาจะเกิดอันตราย และช่วยใจ เช่น คิดช่วยเหลือเขาให้พ้นจากทุกข์ และข้อขัดข้องเป็นต้น

4. สมนัตตตา คือ ความเป็นผู้มีตนเสมอตนเสมอปลาย ไม่ถือตนว่าดีกว่าหรือคนอื่น วางตนให้พอเหมาะพอดี และถกถวงด้วยบุคคลและกาลเทศะ เช่น เราคบหาสมาคมกับผู้ใหญ่ เราก็ควรทำงานให้เห็นว่าเราให้เคารวะและนับถือเขาในฐานะที่เขาเป็นใหญ่กว่า และปฏิบัติเช่นนั้นเสมอตนเสมอปลาย หรือเราจะคบหาสมาคมกับเพื่อน แม้เขาจะคอยกว่าในคุณสมบัติประการใดก็ตาม เราก็ควรปฏิบัติต่อเขาอย่างเสมอตนเสมอปลาย ไม่ถูกเหยียดหยาม เป็นต้น สมนัตตตาสอนให้คนตัดความเยอหยิ่งจองหอง และสอนให้เกิดความรักใคร่นับถือด้วยความจริงใจ¹

ส่วน วิจิตร วรุษบางกร และสุพิชญา ชีระกุล ใ้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์กับการนิเทศกว่า วิจิตรงานของคนจะตองเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นอีกหลายฝ่าย ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันออกไปมากมาย ทั้งด้านความรู้สึนึกคิด ความเชื่อ ความตองการงานนิเทศจะตองประสานความตองการ ความรู้สึนึกคิดให้ผสมกลมกลืนสู่ทิศทางสายกลาง ผู้นิเทศจะตองยอมรับว่าคนทำงานร่วมกับคนกลุ่มหนึ่ง และผลงานจะเกิดขึ้นจากความร่วมมือของคนในกลุ่มนั้น มากกว่าจะเป็นผลงานของผู้นิเทศเพียงคนเดียว เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหมู่คณะ ผู้นิเทศควรจะปลูกฝังพฤติกรรมต่อไปนี้ ให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและหมู่คณะ

¹ พวงรัตน์ ไชยศิริ และคนอื่น ๆ, คู่มือนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, หน้า 20 - 21.

1. การช่วยให้สมาชิกได้รู้จักบุคคลอื่นในกลุ่ม และช่วยเหลือให้เขาปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้ และสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยกับบุคคลทุกฝ่ายในโรงเรียน การจัดโครงการให้มีการพบปะสังสรรค์และร่วมงานกันเสมอ ๆ จึงเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะนำไปสู่บรรยากาศแบบประชาธิปไตยได้

2. การช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รู้จักตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างถูกต้อง สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้ที่จะต้องทำให้สมาชิกในกลุ่มได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงของเขา เพื่อให้เขามีความรู้สึกที่ดีไว้วางใจและร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างแท้จริง

3. ผู้ที่ประสงค์จะช่วยเหลือความกดดัน และความกังวลใจจากหมู่คณะให้มากที่สุด ผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า ความกังวลใจมีผลเสียต่อการทำงาน หากลดค่าลงจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพสูง ปัจจุบันผู้ที่ประสงค์จะใช้ความจริงยกย่อง และให้ความไว้วางใจในความสามารถของครูมากกว่าการตำหนิติเตียน

4. ผู้ที่ประสงค์จะต้องการความพยายามในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ใช้ศิลปะและจิตวิทยาในการเข้ากับคนได้ทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะสังกัดในหน่วยการศึกษาหรือนอกวงการศึกษา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการ

วิธีสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการนิเทศการศึกษา

1. ให้ความร่วมมือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สนใจและห่วงใยในความสำเร็จของกลุ่ม การร่วมมือที่แท้จริง คือการให้ผู้อื่นรวมงานมีโอกาสเสนอความคิดเห็น มีหน้าที่รับผิดชอบในงานของกลุ่มควาย และทั้งครูและผู้นิเทศจะควรร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

2. มีกิริยามารยาทน่าคบ มีความสุภาพ อ่อนโยน หนักแน่นและอดทน ทอระเบียบวินัย และมีความพอใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ใช้วิธีการประชาธิปไตย ซึ่งมีรากฐานมาจากการทำงานร่วมกัน เป็นหมู่คณะ แบ่งสรรอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่กันและกัน และสมาชิกแต่ละคนยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน วิธีนี้ผู้นิเทศจะควรไม่ผูกขาดที่จะเป็นผู้นำตลอดกาล

4. ผู้เทศก์จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณในอาชีพและหน้าที่ของตน การวิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมงานเป็นสิ่งไม่ควรหลีกเลี่ยง เพื่อนร่วมอาชีพจะคงได้รับความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และรักษาความลับของเพื่อนได้ ผู้เทศก์จะต้องยึดถือจรรยาบรรณเช่นเดียวกับครู จึงจะช่วยให้งานบรรลุผลได้โดยง่าย

5. ความต้องการเบื้องต้นของทุกคน คือการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้คนเราเกิดความนับถือตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง และช่วยทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ ผู้เทศก์จะต้องเข้าใจในเรื่องนี้ และให้ความนับถือ ชื่นชมยินดีต่อเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น

6. ผู้เทศก์ที่สามารถ จะเห็นด้วยและสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงาน และตัดสินใจอย่างมีความหมายร่วมกับผู้บังคับบัญชาและยังเปิดโอกาสให้นักเรียนของเขามีส่วนรวมในการอภิปราย และตัดสินใจในเรื่องกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ ด้วย

7. ผู้เทศก์จะต้องรักษาสัมพันธ์ภาพอันดีต่อครูตลอดเวลา มีความเห็นอกเห็นใจปัญหาต่าง ๆ ของครู พร้อมทั้งช่วยเหลือและอภัยเมื่อนักพลัด¹

คีท เดวิส (Keith Davis) กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ 4 ประการคือ

1. เคารพนับถือบุคคลอื่น (Human dignity) เราต้องการอยากจะให้คนอื่นปฏิบัติต่อเราเช่นไร ก่อนอื่นเราจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นกับคนอื่นด้วย

2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) บุคคลย่อมมีความแตกต่างกัน การยอมรับว่าทุกคนต่างจิตต่างใจย่อมไม่เหมือนกัน เป็นการสร้างความเข้าใจกันอื่นได้ ผลสุดท้ายจะทำให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกันให้อภัยในข้อบกพร่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้

¹ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตขางกูร และสุพิชญา ธีระกุล, การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น, (สมุทรปราการ : ชนิษฐการพิมพ์ และโฆษณา, 2520), หน้า 102-104.

3. การให้ความสนใจกันและกัน (Mutual Interest)

4. แรงจูงใจ (Motivation) การรวมแรง วมใจเป็นเรื่อง
การใช้เทคนิคด้านการนำมากกว่าที่จะใช้อำนาจบังคับ¹

นอกจากเทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์แล้ว การเป็นผู้นำทางวิชาการ
ก็เป็นเทคนิคอันหนึ่งที่ผู้นำในเทศก์หรืออาจารย์ในเทศก์พึงตระหนักได้ เพราะการเป็น
ผู้นำทางวิชาการ ย่อมก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ผู้รับการนิเทศก์หรือนักศึกษาฝึกสอนได้

เทคนิคในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

ฮาโรลด์ สเปียร์ส (Harold Spears) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้นำ
ของการนิเทศการศึกษาจะต้องมีการยอมรับความคิดเห็น ให้เกียรติ และมีน้ำใจ
เสียสละเพื่อส่วนรวม โดยมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือเพื่อให้ผู้รับการนิเทศ...
ได้พัฒนาความสามารถของตน² การเป็นผู้นำทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนนั้น ไวลส์ (Wiles) ได้กล่าวถึงวิธีการทำให้เกิด
ผู้นำไว้ 2 ทางคือ

1. เป็นผู้นำตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งทางการแต่งตั้งหรือมอบหมายไว้
2. ผู้นำตามความเห็นของหมุ่คณะ ซึ่งยกย่องมอบหมายกันเอง³

อาจารย์ในเทศก์เป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ซึ่งทางวิทยาลัยครูแต่งตั้งให้เป็น
ผู้นำในทางการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน แต่ในทางปฏิบัติอาจารย์ในเทศก์ควรจะเป็นผู้สอน
หรือเป็นผู้ให้ทางวิชาการแก่นักศึกษามากกว่าการไปตรวจตรา ควบคุม หรือทดสอบ

¹วินัย เกษมเสรมรุ "บทบาทและหน้าที่ของศึกษานิเทศก์, "ในประมวล
บทความการนิเทศการศึกษานปี 2521, กรุงเทพมหานคร : ทนายศึกษานิเทศกรรม
ชาวมัธยมศึกษา, 2521); หน้า 111 - 112.

²Harold Spears, Improving the Supervision of Instruction
(Prentice-Hall, 1954), P. 99

³สันต์ ชรรณบำรุง, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร :
รวุฒิกการพิมพ์, 2522), หน้า 59.

นักศึกษาเพื่อว่าเขาสามารถสอนได้หรือไม่ อาจารย์ในเทศก์ควรมุ่งการส่งเสริมปรับปรุง และแก้ไขมากกว่าการไปตำหนิ หรือลงโทษนักศึกษาเมื่อเขาไม่สามารถสอนตามที่อาจารย์ในเทศก์แนะนำได้

บทบาทของอาจารย์ในเทศก์ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีดังนี้

1. เป็นครูและมองเห็นลักษณะเด่นของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน อาจารย์ในเทศก์จะคงพยายามค้นหาความสามารถและความสนใจของนักศึกษาแต่ละคนเพื่อหาทางสนับสนุนส่งเสริมความสามารถของแต่ละคนให้เจริญงอกงามยิ่งขึ้น
2. รุ้จักการยกย่องชมเชยเพื่อสร้างกำลังใจในการปรับปรุงพฤติกรรมการสอนให้แก่ศึกษาฝึกสอน ซึ่งการยกย่องชมเชยนั้นจะคงสมเหตุสมผล มีคุณค่าแก่ผู้ได้รับ และไม่พรั่วเพ้อจนเกินไป
3. จัดให้มีการประชุมพบปะกันระหว่างนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์ในเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และครูใหญ่ หรืออาจารย์ใหญ่ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการฝึกสอน
4. อาจารย์ในเทศก์จะคงเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอน และบุคลากรในโรงเรียนได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมให้เขาเหล่านั้นมีความคิดริเริ่ม อาจารย์ในเทศก์จะคงเป็นผู้ที่รอบรู้ ใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น
5. อาจารย์ในเทศก์จะคงยอมรับว่าวิธีการให้ความรู้ไม่ได้มีวิธีเดียว ไม่ควรชักจูงให้นักศึกษาฝึกสอนรับเอาวิธีการใดวิธีการหนึ่งไปปฏิบัติ แต่เพียงวิธีเดียว ควรให้นักศึกษาเลือกปฏิบัติตามความถนัดของแต่ละคน
6. อาจารย์ในเทศก์จะคงมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับนักศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และในค่านิยมกิจกรรมและงานเทศกาลของวิทยาลัย และของโรงเรียนฝึกสอน
7. อาจารย์ในเทศก์จะคงมีความยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง หรือมีอคติต่อนักศึกษากันใดคนหนึ่ง

8. มีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพโดยที่ไม่ก้าวก่ายการบริหารงานภายในโรงเรียนฝึกสอน

9. สามารถช่วยเหลืองานวิชาการแก่โรงเรียนฝึกสอนได้เมื่อได้รับการขอร้อง

เทคนิคหรือศิลปะบางประการในการเป็นผู้นำ

กมล ชูทรัพย์ ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเทคนิคและศิลปะที่จำเป็นสำหรับผู้นำซึ่งอาจารย์ในเทศก์ควรจะมีดังต่อไปนี้

1. เทคนิคในการสั่งงาน การสั่งงานควรจะต้องถูกกาลเทศะและเทศะ การให้คำแนะนำหรือคำสั่งใด ๆ จะต้องชัดเจนเพียงพอที่นักศึกษาฝึกสอนจะเข้าใจได้ถูกต้อง ปฏิบัติได้ตรงตามความต้องการและจะต้องระวังเรื่องการโอ้อวด โดยคำ สีสนา และท่าทาง

2. เทคนิคในการคานและตำหนิ การตำหนิหรือคัดค้านใด ๆ ควรจะมีรากฐานมาจากการ ไม่ใช่เป็นเพราะมีอคติส่วนตัว อาจารย์ในเทศก์ไม่ควรตำหนินักศึกษาฝึกสอนต่อหน้าผู้อื่น อยาให้เสียหน้าใจ การตำหนิจะต้องมีข้อเท็จจริงและมีเหตุผลพอที่จะสนับสนุนได้ โดยมุ่งที่จะให้รู้ความผิดและวิธีการแก้ไข โดยไม่ใช่อารมณ์

3. เทคนิคในการให้ความยกย่องหรือคำชมเชย จะต้องเป็นหลักว่าชมเชยเพื่อเป็นกำลังใจในการทำดีต่อไป การชมเชยต้องด้วยความจริงใจ และไม่ก่อให้เกิดศรัทธาแก่นักศึกษาผู้ได้รับคำชม

4. เทคนิคในการปฏิบัติตน อาจารย์ในเทศก์จะต้องวางตนให้เที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่สนิทชิดชอบนักศึกษาคนใดคนหนึ่งมากเกินไป ทำตนเป็นมิตรสม่ำเสมอแก่ทุกคน วางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

5. เทคนิคในการรับฟังคำแนะนำ พยายามสร้างบรรยากาศให้นักศึกษาฝึกสอนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องของกล้าแสดงความคิดเห็น

6. เทคนิคในการรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ทำตนเองให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา เอาใจใส่ดูแลนักศึกษาฝึกสอนอย่างสม่ำเสมอ

7. เทคนิคในการส่งเสริมให้ผู้บริหารนิเทศมีความสามารถเพิ่มขึ้น อาจารย์นิเทศจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในการให้คำปรึกษาหารือทางงานวิชาการ เทคนิคการสอนและอื่น ๆ แก่นักศึกษาฝึกสอน และบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอน¹

นอกจากเทคนิคในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เทคนิคในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการแล้ว อาจารย์นิเทศก็ควรที่จะมีเทคนิคในด้านการนิเทศและการประเมินผลด้วย อาทิเช่น ควรจะรู้จักเครื่องมือที่ใช้ในการนิเทศ เช่น รู้จักใช้ OSCAR II ซึ่งเป็นเครื่องมือประเภทรวบรวมพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน ขอมูลที่ได้จากการสังเกตแต่ละครั้ง แสดงให้เห็นพฤติกรรมหรือพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในระหว่างช่วงเวลาทำการสังเกต และสามารถแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมเกิดขึ้นบ่อยครั้งหรือไม่เพียงใด OSCAR II OSCAR เป็นคำย่อมาจากคำเต็มที่ว่า Observation Schedule and Record เครื่องมือของ OSCAR มี I และ II ที่เรียกว่า II ก็เพราะเป็นแบบที่ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นแล้ว ลักษณะของ OSCAR II นี้มุ่งวัดพฤติกรรมในชั้นเรียนหลาย ๆ ลักษณะ บุคคลสำคัญที่จัดทำเครื่องมือนี้คือ Donald M. Medley และ Harold E. Mitzel ทั้ง Medley และ Mitzel เป็นลูกศิษย์ของ Flanders เขาได้ริเริ่มญาเอกโดยใช้เครื่องมือพวกนี้ เขาได้พัฒนาเครื่องมือของ Withall และของ Cornell ให้ดีขึ้นโดยนำมารวมผสมผสานกันและทำการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงแก้ไขหลายประการ และนำไปใช้ศึกษาค้นคว้าของลูกศิษย์ของเขาที่จับมัดทิศทางการศึกษาออกไปจากมหาวิทยาลัยที่เขาสอนอยู่ และเพื่อคูพฤติกรรม

¹ วิจิตร (ธีระกุล) วรรคบางกูร, กาญจนุ ศรีกาฬสินธุ์ และสุพิชญา ธีระกุล, การนิเทศการศึกษา, (สมุทรปราการ : ชินรุฎการพิมพ์ และโฆษณา, 2519), หน้า 54 - 55.

ของครูใหม่ว่าจะสอนเป็นอย่างไร สิ่งที่ดีถือว่าเป็นการปรับปรุงที่ก้าวหน้ามากที่สุดก็คือ

1. เครื่องมือของ OSCAR สามารถใช้สังเกตเพียงคนเดียวได้

2. วิธีการสังเกตและบันทึกง่ายกว่าของ Flanders Withall และของ Cornell

3. สามารถสังเกตและบันทึกพฤติกรรมใดหลายอย่าง

เครื่องมือของ OSCAR II มี 4 ส่วนคือ

1. ส่วนที่เกี่ยวกับพฤติกรรม (Activities Section)

2. ส่วนที่เกี่ยวกับวัสดุ (Materials Section)

3. ส่วนที่เกี่ยวกับการแสดงออก (Sign Section)

4. ส่วนที่เกี่ยวกับการแสดงออกอย่างมีความหมาย

(Expressive Behavior Section)

และมุ่งเป็นการสังเกตไปสู่พฤติกรรม 3 ด้านคือ

1. มุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับบรรยากาศทางอารมณ์ (Emotional Climate) ซึ่งจะทำให้เกิดปริมาณของพฤติกรรมที่สังเกต

ได้ในชั้น โดยเป็นพฤติกรรมของครูกับเด็ก และพฤติกรรมของเด็กกับเด็ก

2. มุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวาจา (Verbal Emphasis) โดยต้องการความในชั้นเรียนมีพฤติกรรมทางวาจามากน้อยเพียงใด มีกิจกรรมทางวาจาอะไรบ้างที่เด่น ๆ มีการส่งเสริมการพูด การคิดมากน้อยเพียงใด

3. มุ่งเน้นในเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมทางสังคม (Social Organization) ต้องการความมีส่วนร่วมในชั้นเรียนมากน้อยเพียงใด

ฉะนั้น เครื่องมือของ OSCAR จึงสามารถนำไปใช้ให้เหมาะสม

ได้ดังนี้

1. ใช้สิ่งเกิดคนเดียวก็ได้
2. ใช้สิ่งเกิดในเรื่องเดียวหรือหลายเรื่องก็ได้
3. ใช้สิ่งเกิดในชั้นเรียนที่มีการเรียนการสอน¹

การใช้เครื่องมือ OSCAR II เป็นเครื่องมือสำหรับใช้สังเกตพฤติกรรมการเกิดชั้นเรียนในช่วงระยะเวลาที่ทำการฝึกสอนของอาจารย์ในเทศก์แดนนอกเห็นจากการสังเกตของการฝึกสอนในชั้นเรียนแล้ว อาจารย์ในเทศก์ก็ควรมีเทคนิคในการนิเทศโดยทั่วไปดังนี้

1. กำหนดงานให้นักศึกษาทำ
2. การเยี่ยมและการสังเกตการสอนในชั้นเรียน
 - 2.1 อาจารย์ในเทศก์ ครูพี่เลี้ยง นักศึกษา จะต้องมีความเข้าใจ และมีไมตรีต่อกันพอสมควร
 - 2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนต้องบอกล่วงหน้า และนักศึกษาจะต้องรู้ว่าวัตถุประสงค์ในการเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.3 ในการเยี่ยมชั้นเรียนแต่ละครั้ง อาจารย์ในเทศก์ต้องเตรียมมาอย่างรอบคอบ
 - 2.4 อาจารย์ในเทศก์จะต้องเข้ห้องเรียนอย่างเรียบร้อยสงบเสียง
 - 2.5 อาจารย์ในเทศก์ไม่ควรก้าวก้ายการสอนในขณะที่นักศึกษากำลังดำเนินการสอนอยู่
 - 2.6 ก่อนที่จะเยี่ยมควรมีการประชุมปรึกษากับครู
 - 2.7 หลังเยี่ยมชั้นเรียนจะต้องมีการประชุมปรึกษากับครู
 - 2.8 เอกสารการนิเทศหรือประชุมปรึกษา ไม่ควรคิดทำขึ้นในระหว่างการเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.9 อาจารย์ในเทศก์จะต้องมีความอดทนและสนใจอยู่ตลอดชั่วโมงการเรียนการสอน

¹ N. L. Gage, Handbook of Research on Teaching

- 2.10 อาจารย์นิเทศก์จะคอยพยายามค้นหาจุดที่สำคัญ
ในสถานการณ์การเรียนการสอน
- 2.11 ไม่ควรตั้งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาว่ามากน้อยเท่าไร
- 2.12 การจดบันทึกใด ๆ ต้องเก็บไว้เป็นหลักฐาน
- 2.13 ในระหว่างการเยี่ยมชั้นเรียน อาจารย์นิเทศก์ไม่ควรแสดงอาการไม่เห็นชอบใจ ๆ ในห้องเรียน
- 2.14 การจัดบรรยากาศในห้องเรียนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ใช่เรื่องที่ดีถือว่าเป็นข้อสำคัญในการสังเกต

3. การทดลองต่าง ๆ ในห้องเรียน นักศึกษาควรได้รับการฝึกฝนและให้กำลังใจในการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ ๆ โดยยึดหลักดังนี้

1. วิธีการใหม่ ๆ นั้น จะคงได้รับการทดลองมาพอสมควร และคิดว่ามีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเท่ากับของเดิม วิธีการเดิม
2. นักศึกษาจะต้องไม่ได้รับการตำหนิ ภายจากการทดลองนั้นผิดพลาด และไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่หวังไว้

4. การประชุมปรึกษา ควรทำหลังจากเยี่ยมชั้นเรียน
5. การสาธิตการสอน หลังจากการสาธิตการสอนแล้ว ต้องมีการประชุมปรึกษาเร็วที่สุดเท่าที่จะได้ และการสาธิตการสอนต้องมีการวัดผลกับผู้สังเกตและผู้ชมการสาธิตการสอน¹

การที่อาจารย์นิเทศก์จะสามารถสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนว่าสอนได้ดีหรือไม่ เพียงใดนั้น อาจารย์นิเทศก์ควรที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ด้วย เพื่อจะได้แนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนได้ถูกในกรณีที

¹ ออทโท เจ ซิปลา, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์จากวิทยาลัย"
แปลและเรียบเรียงโดย สุวัฒน์ โสคติทัศน์, ใน โครงการปรับปรุงการฝึกสอน
ในโครงการฝึกหัดครูชนบท, (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, 2521),
หน้า 51 - 60.

นักศึกษาฝึกสอนสอนบทพร้องในบางจุด เทคนิคการสอนต่าง ๆ ก็เช่นการ
สอนแบบจุลภาค (Micro Teaching) ซึ่งการสอนแบบนี้สามารถนำมาฝึก
ทักษะเฉพาะอย่างต่าง ๆ ให้เกิดความชำนาญ

ชัยยงค์ พรหมวงศ์ ได้ให้ความหมายการสอนแบบจุลภาคว่า เป็น
การสอนในสถานการณ์ของห้องเรียนแบบง่าย ๆ กับนักเรียน 5 - 6 คน โดย
ใช้เวลาสอน 5 - 15 นาที เปิดโอกาสให้ครูได้ฝึกฝนทักษะการสอนใหม่ ๆ
หลังจากได้ดูแบบหรือตัวอย่างมาแล้ว ขณะทำการสอนก็มีการบันทึกภาพ เพื่อ
ให้ครูได้ดูการสอนของคนเพื่อปรับปรุงทักษะให้ดีขึ้น ก่อนที่จะนำไปใช้ในชั้น
เรียนขนาดธรรมดา

ส่วน พิงใจ สนิชวานนท์ ได้ให้ความหมายการสอนแบบจุลภาคว่า
เป็นการสอนที่สอนในสถานการณ์จริง ในลักษณะที่ย่นย่อทั้งเวลา ขนาดของชั้น
งาน และทักษะ กล่าวคือ เป็นการสอนที่มุ่งจะนำพื้นฐานในการสอนที่เข้าใจ
แจ่มชัดแล้ว มาสอนกับนักเรียนจำนวนน้อย ประมาณ 3 - 10 คน ในเวลา
ประมาณ 5 - 15 นาที ในขณะที่การสอนมีการบันทึกภาพด้วยเทป ให้ผู้สอน
ได้มีโอกาสฟังหรือเห็นตนเองในการปฏิบัติงานสอนภายหลัง พร้อมทั้งวิจารณ์
ข้อดีข้อเสีย และสอนซ้ำภายหลังที่เรียนรู้ออกบทพร้องของคน¹

หลังจากที่อาจารย์นิเทศก์ได้เลือกใช้เทคนิคการสอนที่เหมาะสมแล้ว
ก็ควรจะได้มีการติดตามผลและประเมินผลด้วย เพื่อจะได้ทราบว่าเทคนิคการ
นิเทศการสอนที่ใช้ไปแล้วนั้น ทำให้การฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนประสบ
ผลสำเร็จอย่างไรบ้าง

¹ คณะนิเทศปริญญาโท เทคโนโลยีทางการศึกษามหาวิทยาลัย

ศรีนครินทร์วิโรฒ, เทคโนโลยีทางการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์
การพิมพ์, 2519), หน้า 178.

จะเห็นได้ว่า การประเมินผลเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินใจว่า งานที่ทำไปแล้วได้ผลอย่างไร บรรลุวัตถุประสงค์ของงานนั้นหรือไม่ ฉะนั้น การจะประเมินผลอะไรของยี่วัตถุประสงค์นั้นเป็นหลัก และการที่จะประเมินได้เที่ยงตรง แน่แน่ และไกลข้อเท็จจริงเพียงใต้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย ข้อความของวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน และแจ่มแจ้ง เพราะเชื่อกันว่าเมื่อ วัตถุประสงค์ชัดเจนแล้ว กิจกรรมที่จะจัดให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ก็ง่ายที่จะ ปฏิบัติ ดังนั้นวัตถุประสงค์ของการเรียนการสอนจึงจำเป็นต้องบ่งชี้ให้ชัดเจน สามารถทำให้ผู้สอนและผู้เรียนเข้าใจตรงกัน ทั้งผู้สอนและผู้เรียนก็จะได้รับความสะดวกในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เดินทางไปสู่เป้าหมายได้ ถูกต้องและอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการฝึกสอน จำเป็นที่จะต้องตั้งวัตถุประสงค์ของ การฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน และสามารถที่จะวัดออกมาเป็นพฤติกรรมได้ และ โดยความจริงแล้ว วัตถุประสงค์ของการฝึกสอนนั้นมีหลายประเด็นด้วยกัน จึง จำเป็นจะต้องประเมินตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป็น เรื่อง ๆ รายละเอียดและ หลักเกณฑ์จะมีแบบลักษณะอย่างไรมัน ก็ย่อมขึ้นอยู่กับปรัชญาการบริหารทางการ การของวิทยาลัยแต่ละแห่ง

แนวทางในการประเมินผล มีดังนี้

1. แต่ละวิทยาลัยควรจะทำแบบประเมินผลของตนเอง แบบประเมินผลนี้ควรที่จะประกอบด้วยความคิดของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย
2. การประเมินผลเกี่ยวกับหน้าที่ ความสามารถ หรือ บุคลิกภาพของครู ควรจะได้เขียนอย่างระมัดระวัง
3. แบบประเมินผลชนิดเดียวกัน ถ้าได้ทำอย่างระมัดระวัง แล้ว จะต้องสามารถครอบคลุมเนื้อหาทุกวิชาทุกโอกาส ทุกขณะที่เข้าร่วมทั้งการ ใ้ใช้วัดผลครั้งสุดท้ายด้วย
4. ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินผลนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ควรมีความเข้าใจถึงว่าหัวข้อต่าง ๆ ในแบบ ประเมินผลหมายความว่าอย่างไรและจะใช้อย่างไร

5. อาจารย์ในเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ควรใช้แบบประเมินผลนี้เป็นครั้งคราว
6. จะเป็นการดีถ้าหากแบบสอบถามนี้มีระดับคะแนนไว้ในแต่ละข้อ เช่น ดีเยี่ยม - ดีมาก - ดี - พอใช้ - ยังใช้ไม่ได้ เป็นต้น ซึ่งในบางครั้งอาจต้องแปลงเป็น A, B⁺, B, C⁺, C เป็นต้น และคนไทยมักไม่รูปของเปอร์เซ็นต์ในการวัดผลการสอน แต่ว่าการประเมินเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง การที่จะกล่าวว่ วันนี้ออนดี 87 1/2 หลังจากการสังเกตการสอน 30 นาทีนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้
7. ระบบการวัดผลที่ดีควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ในเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน ได้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ในการประเมินผลการสอนนักศึกษาฝึกสอนทุกคน แต่ผู้ที่ควรจะเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินระดับคะแนนสุดท้ายนั้น ควรได้แก่ผู้ที่ทำการสังเกตการสอน นักศึกษาฝึกสอนผู้นั้นมากที่สุด
8. ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกคน ควรได้มีการประชุมตกลงกันก่อนที่จะให้คะแนนครั้งสุดท้าย
9. แบบประเมินผลการสอนจะต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งต่าง ๆ หลายอย่าง และแบบฟอร์มประเมินผลควรจะได้พิจารณาถึงประโยชน์ในการใช้มากที่สุด
10. แบบประเมินผลการสอนนี้จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ อาจจะเป็นทุก 3 ปีก็ได้
- การประเมินผลการฝึกสอนเป็นวิธีการที่จะต้องใช้ระเอียดวินัย

1 อุตโต เจ ชิปลา "การประมวลผลนักศึกษาฝึกสอน" โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท, หน้า 121 - 122.

เขาช่วยควย การพิจารณางานของนักศึกษาฝึกสอนจะต้องทำโดยอาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์และปรัชญา รวมทั้งหลักเกณฑ์และข้อสรุปที่ได้จากแขนงวิชาต่าง ๆ ซึ่ง มัลลิกา เกาพิจิตร ไก่กล่าวถึงหลักกว้าง ๆ ที่ควรจะเป็นพื้นฐานของการวัดผลการฝึกสอนดังนี้

1. การวัดผลการฝึกสอนต้องอาศัยและเป็นไปตามปรัชญาการศึกษาที่เป็นประชาธิปไตย
2. จะคงคำนึงถึงพฤติกรรมเป็นสำคัญ
3. ต้องมี วัตถุประสงค์ที่แน่นอนโดยแถลงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ต้องการ
4. วิธีการและกลวิธีที่ใช้ในการประเมินผลงานของนักศึกษาฝึกสอนจะต้องวิเคราะห์ได้เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนใคร่ถึงขั้นต่าง ๆ ของความงอกงามและความก้าวหน้าในการ เรียนรู้ที่ จะสอนนักเรียน
5. การวัดผลการฝึกสอนนั้น ควรถือว่าเป็นส่วนสำคัญของการเรียนรู้ทั้งมวลและเป็นงานรวมกันของนักศึกษาฝึกสอน ครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และเด็กนักเรียน
6. การวัดผลการฝึกสอนควรช่วยให้เข้าใจความงอกงามและพัฒนาการได้ชัดเจน
7. การวัดผลงานของนักศึกษาฝึกสอนควรช่วยให้เกิดความเข้าใจและยอมรับสภาพที่เป็นจริงของบุคคล ตลอดจนพัฒนาการในด้านการสอน การเรียนและความเป็นอยู่
8. การวัดผลการฝึกสอนจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา เพื่อผู้วัดผลรับรู้และช่วยแก้ไขประสบการณ์ต่าง ๆ ที่นักศึกษาฝึกสอนได้รับขณะฝึกสอน
9. การวัดผลการฝึกสอนมีขอบข่ายกว้างกวากการวัดผลธรรมดา และต้องใช้อยู่ทั้งทางปริมาณและคุณภาพ มิใช่วัดเฉพาะด้านของความคิด ความรู้ ทักษะและนิสัยเท่านั้น แต่ต้องสร้างให้เกิดความงอกงามในด้านทัศนคติ



ความซาบซึ้ง ความสนใจ และการปรับคนทางสังคมและส่วนตัว

10. การเอาลักษณะของครูดีมาใช้เป็นมาตรฐานย่อมไม่เป็นการเพียงพอในการวัดสมรรถภาพทางการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
11. การวัดผลการฝึกสอนจะต้องกว้างขวางและกระทำติดต่อกัน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงโครงการฝึกสอนครูทั้งหมด¹

งานวิจัยและแนวคิดที่เกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการสอนและการประเมินผล

ประนอม เฑชชัย โค้ดทำการวิจัย เรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" แล้วให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการนิเทศว่า

1. อาจารย์ผู้สอนวิธีสอน อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง จะต้องร่วมมือกันหาทางให้นักศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนใหม่ ๆ และให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนวิธีสอนเหล่านั้น โดยมีการฝึกซ้อมสอน ซึ่งอาจทำได้หลายวิธี เช่น การสอนแบบจุดภาค โดยใช้เทปบันทึกภาพ หรือให้สอนกลุ่มเพื่อน การสอนเป็นคณะหรือการสอนแบบสืบสวนสอบสวน เป็นต้น เพื่อให้นักศึกษาเหล่านั้นได้เปรียบเทียบวิธีสอนแบบเก่าที่ตนเคยเรียนหรือเคยใช้มาในการทดลองสอน

2. ทางคณะและภาควิชาต่าง ๆ ควรปรับปรุงแนวและวิธีสอนเสียใหม่ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ปฏิบัติทดลองใช้เครื่องมือสื่อทัศนอุปกรณ์ด้วยตนเอง เพื่อจะได้รับประสบการณ์ตรง และเกิดความรู้ความเข้าใจจนสามารถนำไปใช้ได้

¹ มีสิดิกา เกาพิจิตร, "หลักการวัดผลการฝึกสอน", ศูนย์ศึกษา, 3(เมษายน, 2506), : 27 - 47.

3. อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนหรือมีความรู้ในการนิเทศ
4. ควรจัดให้มีการสัมมนาในวันที่ไม่มีการฝึกสอน เพื่อว่านักศึกษาจะได้ไม่เสียเวลาฝึกสอน
5. ควรมีนโยบายให้นักศึกษาที่จะฝึกสอนในเทอมต่อไป ได้เข้าฟังปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อนในวันสัมมนาครั้งใหญ่ด้วย¹

ในปี พ.ศ. 2503 จรรยาทัศน์ พุกกะมาน ได้ทำการวิจัย "ปัญหาต่าง ๆ ของนิสิตฝึกสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงโครงการฝึกหัดครูในระดับปริญญาตรีในประเทศไทย" ผลของการวิจัยครั้งนี้พบว่า ส่วนใหญ่ของอาจารย์และนิสิตมีความเห็นตรงกันในและความยุ่งยากที่นิสิตฝึกสอนประสบมากที่สุดก็คือ ความยุ่งยากที่เกี่ยวกับเทคนิคการสอน ส่วนปัญหาความยุ่งยากเกี่ยวกับการจัดชั้นเรียน การปกครองชั้นเรียน และการวัดผลนั้น อาจารย์และนิสิตมีความเห็นไม่สอดคล้องกันในเรื่องของความหนักเบาของปัญหาความยุ่งยากเท่านั้น

เกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยวิชาการศึกษาและของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย นิสิตฝึกสอน อาจารย์ช่วยฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ มีความเห็นพ้องตรงกันโดยทั่วไปว่า โครงการฝึกสอนจะดีขึ้นต้องทำดังนี้

1. จัดประสบการณ์สังเกตการสอน และให้นิสิตมีส่วนร่วมในการสอนให้มากขึ้นในขณะไปสังเกตการสอน

¹ ประนอม เคนชัย, "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกศึกษามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), บทคัดย่อ.

2. อาจารย์ในเทศก์ไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนใหม่บ่อยครั้งขึ้น
และมีการประชุมปรึกษาหารือมากขึ้น
3. จัดให้มีการปฏิบัติตามทฤษฎีและระเบียบวิธีให้มากขึ้น
4. จัดการติดตามผลนิสิตที่ฝึกสอนเสร็จแล้ว¹

ส่วน นาคยา ภทรแสงไทย ได้สรุปผลการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" ว่า

1. อาจารย์ในเทศก์มีประสบการณ์ทางการนิเทศการฝึกสอนน้อยมาก เพียง 1 - 5 ปี ในขณะที่ด้วยกันครูพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ก็มีประสบการณ์ทางการสอนน้อยมากเช่นกัน และเคยเป็นครูพี่เลี้ยงมาแล้วเพียง 1 - 3 ปีเท่านั้น
2. ทั้งอาจารย์ในเทศก์ และครูพี่เลี้ยง ต่างก็มึ้งงานรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาดำเนินการที่จะให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอน
3. อาจารย์ในเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนมีความคิดเห็นตรงกันว่า ปัญหาการฝึกสอนที่มีระดับสูง คือการขาดความสามารถในการสร้างข้อทดสอบ และการมีจำนวนชั่วโมงสอนวิชาเอก-โท ไม่ครบตามที่กำหนดไว้
4. โรงเรียนฝึกสอนขาดแคลนอุปกรณ์การสอนมาก

นาคยา ภทรแสงไทย ยังได้เสนอแนะว่า การสอนวิธีสอนต่าง ๆ นั้น ควรเพิ่มทางด้านการศึกษาปฏิบัติให้มากยิ่งขึ้น และควรมีการตกลงร่วมกันระหว่าง

¹Charoontasana Bukhaman, "The Problems of Student Teachers in the Secondary Schools of Thailand as a Basic for the Improvement of the Undergraduate Teacher Education Program". (Dortor's Thesis, Indiana University, Bloomington, 1960), Abstract.

อาจารย์ในเทศก์ด้วยกัน เกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน ทั้งด้านวิธีสอนทั่วไป วิธีสอนวิชาเฉพาะ ตลอดจนการวัดและการประเมินผล นอกจากนี้ควรจัดให้มีการประชุมสัมมนานักศึกษาระหว่างนิเทศการฝึกสอน เพื่อจะได้ให้คำแนะนำ หรือช่วยเหลือแก่นักศึกษาฝึกสอนที่มีปัญหา อนึ่ง เมื่อการฝึกสอนสิ้นสุดลงแล้ว ควรจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทันที และข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมมนา ทางคณะกรรมการจะได้นำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไขโครงการฝึกสอนในปีต่อไปด้วย¹

ศาสตราจารย์ ศรีสุทธิ ได้เสนอแนะจากผลการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทในจังหวัดพระนครและธนบุรี" ว่า ควรให้อาจารย์ในเทศก์ใหม่ทดลองทำงานควบคู่กับอาจารย์ในเทศก์เก่าอย่างน้อยหนึ่งภาคการฝึกสอน เพื่อจะได้เกิดประสบการณ์และอาจารย์ในเทศก์ควรให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาคณะการสอบ และการปฏิบัติกิจกรรมในโรงเรียนให้มากขึ้น นอกจากนี้อาจารย์ในเทศก์ควรให้ความสนใจกับครูพี่เลี้ยงในเรื่องแนวการนิเทศการสอนให้ตรงกัน เพื่อครูพี่เลี้ยงจะได้เข้าใจและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนได้เต็มที่²

¹ นาคยา ภัทรแสงไทย, "ปัญหาการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518), บทคัดย่อ

² ศาสตราจารย์ ศรีสุทธิ, "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูยะลา", (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต แผนกวิชามัธยมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 71.

ในปี พ.ศ. 2514 (ค.ศ. 1971) ชีสโบรท์ (Cheesebrough) ได้ทำการวิจัยพบว่า อาจารย์จากวิทยาลัยได้รับการคาดหวังว่าจะเป็นผู้ใช้กลวิธีในการวัดผลที่จะช่วยให้นักเรียนฝึกสอนสามารถวัดผลได้ด้วยตนเอง¹

ในระยะเวลาเดียวกันคือ พ.ศ. 2514 (ค.ศ. 1971)

ลาร์รี โจ มอร์แกน (Larry Joe Morgan) ได้ทำการวิจัยเพื่อสำรวจขอบข่ายและความสอดคล้องในค่านการวัดผลของอาจารย์ในเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง นักเรียน และนักศึกษาฝึกสอน โดยทำการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่อยู่ในเมืองและในชนบทของ เซนต์หลุยส์ รัฐมิสซูรี ทางตะวันออกของ เซนต์หลุยส์และอินดีแอนา ผลจากการวิจัยพอจะสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์พี่เลี้ยงให้คะแนนแก่นักศึกษาฝึกสอนสูงกว่าอาจารย์ในเทศก์นักเรียนหรือนักศึกษาฝึกสอนเอง
2. อาจารย์ในเทศก์และนักเรียนให้คะแนนด้านประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาฝึกสอนต่ำกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน
3. อาจารย์ในเทศก์และนักเรียนจะให้คะแนนการสอนต่ำกว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและนิสิตฝึกสอน
4. ผู้เข้าร่วมในการวิจัยส่วนใหญ่จะให้คะแนนเป็นตัวอักษรแก่นิสิตฝึกสอน แยกต่างจากที่นิสิตฝึกสอนได้รับจากใบแจ้งคะแนนที่แท้จริง

Dean Lewis Cheesebrough, "Effective and Ineffective Behaviours of the College Supervisor as Perceived by Elementary Student Teachers and Co-operating Teachers," Dissertation Abstracts, Vol. 32, No. 5 (November, 1971) p. 2335-A.

5. จากการวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ทางมหาวิทยาลัยควรเลือก
ระบบการให้คะแนนการฝึกสอนแก่นิสิตโดยใช้อักษร¹

ในปี พ.ศ. 2515 (ค.ศ. 1972) วอลเตอร์ อัดัมส์ ครอบอกเกอร์
(Walter Adams Crocker) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์
แล้วสรุปว่า การปฏิบัติบทบาทหน้าที่คานคาง ๆ ของอาจารย์นิเทศก์มีลักษณะ
จริงจัง และถาวรกว่าแต่ก่อน งานที่มีการปรับปรุงมากที่สุดคือ การเยี่ยม
บอຍครั้งขึ้น นอกจากนี้ก็มีการปรับปรุงงานในคานการศึกษาคือสื่อสาร และคว
จัดการฝึกสอนแบบกลุ่ม (Cluster)²

ในปี พ.ศ. 2516 (ค.ศ. 1973) แมรี่ แคลร์ แอชบี
(Mary Claire Ashby) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์นิเทศก์
ในความคาดหวังของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ ปรากฏ
ผลวิจัยดังนี้

1. ประชากรส่วนใหญ่ให้การยอมรับบทบาทที่คาดหวังของอาจารย์
นิเทศก์ 28 รายการจากที่เสนอในการวิจัย 40 รายการ

¹Larry Joe Morgan, "A Comparison of The Evaluation Given and The Letter Grade Recommended for Selected Secondary Student Teachers by Their College Supervisor Their Co-operating Teacher, Their Pupils and Themselves," Dissertation Abstracts, Vol. 32 No. 8 (February, 1972), p. 4471-A.

²Walter Adams Crocker, "The College Supervisors of Student Teachers, K-12 in a Field Oriented Setting: A Developmental Study," Dissertation Abstracts Vol. 33, No. 5, (November, 1972), p. 2214-A.

2. บทบาทที่คาดหวังของอาจารย์ในเทศก์ 5 รายการประชากรเห็นด้วยในระดับค่า และใน 33 รายการที่เหลือ มี 13 รายการที่ได้รับการเห็นด้วยระดับสูงมาก

3. มีการติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอนในเรื่องเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ในเทศก์

4. ความเห็นของประชากรเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ในเทศก์มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญดังนี้

4.1 อาจารย์ในเทศก์และครูพี่เลี้ยง พอใจและคาดหวังให้อาจารย์ในเทศก์ดูแลตรวจرابันทักการสอนประจำวัน แต่นักศึกษาไม่ต้องการ

4.2 อาจารย์ในเทศก์ต้องการจะใช้เทปโทรทัศน์ร่วมประเมินผลนักศึกษา แต่นักศึกษาไม่เห็นด้วย

5. ทั้ง 3 กลุ่มเห็นพ้องกันว่า อาจารย์ในเทศก์ควรเยี่ยมชมนักศึกษาในโรงเรียนฝึกสอน สัปดาห์ละครั้ง และส่วนใหญ่เห็นว่าการเยี่ยมชมอย่างสม่ำเสมอมีความจำเป็นในการช่วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา¹

แฟรงค์ มิทเชล ริบิช (Frank Michael Ribich) ได้ศึกษาถึงผลงานของการใช้เครื่องบันทึกภาพในการประเมินผลการสอนของตนเอง ใน ค.ศ. 1972 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่บันทึกสิ่งที่คิดต่อการประเมินผล

¹Mary Claire Ashby, "The Role of The College Supervisor : Expectations of Cooperating Teachers, Student Teachers and College Supervisors," Dissertation Abstracts Vol. 34, No. 5, (November, 1973) p. 2428-A

ของคนควยเครื่องบันทึกภาพ ตลอดจนยอมรับ ข้อบกพร่องของตนเอง และพยายามปรับปรุงวิธีสอนให้ดีขึ้น¹

ในปีเดียวกันนี้ อาร์เทอร์ เอช เอลลิส (Arthur H. Ellis) ได้ศึกษาลักษณะบางประการของโปรแกรมการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยไวโอมิง ผลการวิจัยพอสรุปได้ว่า อาจารย์ในวิทยาลัยมีความกังวลเกี่ยวกับการที่จะต้องมีความรู้ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนแก่นักศึกษา นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่าไม่ควรประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาในลักษณะที่เป็นการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบความสามารถซึ่งกันและกัน แต่ควรมุ่งพิจารณาการพัฒนาการฝึกสอนของแต่ละบุคคล²

ในปี 1974 จูมา กัล แบนดาวอล (Juma Gul Bandawal) ได้ทำการวิจัยเรื่องข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกสอนของสถานฝึกหัดครูในอัฟกานิสถาน (Afghanistan) เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนที่จะเป็นครูในอนาคตเสียใหม่ ผลการวิจัยพบว่าการตัดสินใจและข้อคิดเห็นของครูพี่เลี้ยง มีบทบาทสำคัญในการวัดผลนักศึกษาฝึกสอน³

¹Frank Michael Ribich, "An Assessment of Self-Education Via Video-tape Recording." Dissertation Abstracts, 34 (July 1972) : 103-A

²Arthur H. Ellis, "A Study of Some Aspects of the Student Teaching Program of the University of Wyoming", Dissertation Abstracts 33 (December 1972) : 2799-A

³Juma Gul Bandawal, "A Proposed Student Teaching Program for Teacher Training Instructions in Afghanistan", Dissertation Abstracts 35 (December 1974) : 3558-A

ในปี ค.ศ. 1977 แซลลี่ นิวเบิร์ต คลาร์ก Sally Newbert Clark ได้ศึกษาความเข้าใจเกี่ยวกับโปรแกรมการเตรียมครูมัธยมศึกษาของมหาวิทยาลัยอริโซนา ตั้งแต่ปี 1971 - 1975 ผลการวิจัยพอจะสรุปความคิดเห็นของประชากรส่วนใหญ่ได้ ว่า ควรเพิ่มโอกาสให้นักศึกษาได้มีเวลาสังเกตการสอน และรวมการสอนในบางชั่วโมงก่อนฝึกสอนให้มากขึ้น ควรพัฒนาโปรแกรมการฝึกสอนให้ดีขึ้น โดยมีการประชุมในเทสก่อนออกฝึกสอน และให้นักศึกษามีส่วนช่วยในกิจกรรมของโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนจนถึงเทอมฝึกสอน และควรประเมินผลจากสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติจริง ตลอดจนควรวัดผลหลายครั้งในวิชาที่มีภาคปฏิบัติด้วย¹

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับเทคนิคการนิเทศการสอนของอาจารย์ในเทศกในวิทยาลัยครู จะเห็นได้ว่า งานของอาจารย์ในเทศกไม่ใช่ของง่าย อาจารย์ในเทศกจะต้องสอนนักเรียนฝึกสอน ต้องให้การอบรม แนะนำแก่ครูพี่เลี้ยงและครูใหญ่ตามโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ มากมายหลายแห่ง จะต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สถานการณ์ต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับอาจารย์ในเทศกที่จะต้องศึกษาถึงเทคนิคการนิเทศการสอนเพื่อให้การดำเนินการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บุคคลที่อาจารย์ในเทศกจะต้องเกี่ยวข้องกับมากในการนิเทศการสอนก็คือ

1. นักศึกษาฝึกสอน
2. ครูพี่เลี้ยงหรืออาจารย์พี่เลี้ยง
3. ครูใหญ่หรืออาจารย์ใหญ่

¹Sally Newbert Clark, "Perceptions of the Secondary Teacher Preparation Program of the University of Arizona, Dissertation Abstracts 38 (October 1977) : 2504-A

ในการเกี่ยวข้องกับบุคคลเหล่านี้ อาจารย์ในประเทศไทยจะต้องแสดง
บทบาทที่เหมาะสม ซึ่งบทบาทของอาจารย์ในประเทศไทยดังนี้

1. บทบาทในสถานเป็นนักประชาสัมพันธ์ของสถาบันผลิตครู
2. บทบาทในสถานเป็นผู้นำเทคนิควิชาการแก่นิสิตและ
นักศึกษาฝึกสอน

3. บทบาทในสถานเป็นผู้อำนวยการและประสานงาน

จากบทบาทดังกล่าวมาแล้วนี้ อาจารย์ในประเทศไทยจึงมีหน้าที่
ดังต่อไปนี้คือ

1. งานทั่ว ๆ ไปซึ่งได้แก่ การติดต่อกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของ
กับการฝึกสอน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ
การฝึกสอน

2. การปฐมนิเทศ
3. การนิเทศการสอน
4. การประเมินผลการฝึกสอน

งานของอาจารย์ในประเทศไทยเป็นงานที่กว้างขวางที่มุ่งจะปรับปรุง
นักศึกษาฝึกสอนและการฝึกสอนให้ดีขึ้น ซึ่งการที่จะปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ให้ดีขึ้น
นั้นก็ต้องอาศัยเทคนิคบางประการในการนิเทศด้วย เทคนิคดังกล่าวเช่น
เทคนิคด้านการเสนอแนะ การสาธิต การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
การสังเกตการสอน การให้รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ การใช้เครื่องมือที่ภาพ
และบันทึกเสียง เป็นต้น ซึ่งเทคนิคเหล่านี้พอจะประมวลได้เป็นเทคนิค 3 ด้าน
ด้วยกันคือ

1. เทคนิคในด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
2. เทคนิคในการเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. เทคนิคในการนิเทศการสอนและการประเมินผล

นอกจากจะมีความรู้ทางด้านเทคนิคการนิเทศการสอนแล้ว
อาจารย์นิเทศก์ควรจะมี ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของ
การฝึกสอน และเข้าใจในปรัชญาการนิเทศการสอน เพื่อจะช่วยให้
นิเทศก์สามารถปฏิบัติงานด้านการนิเทศการสอนให้ได้ผลตามความ
มุ่งหมายและมีประสิทธิภาพ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย