



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่จะกล่าวถึงในบทนี้ จะเป็นการนำเอาความคิดเห็น หลักการ แนวปฏิบัติ ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศการฝึกสอนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ โดยเสนอในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อต่อไปนี้

๑. ความหมายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการฝึกสอน
๒. การวางแผนและการดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน
๓. การสรรหาบุคลากร
 - ๓.๑ อาจารย์นิเทศก์
 - ๓.๒ ครูพี่เลี้ยง
 - ๓.๓ นักศึกษาฝึกสอน
๔. การประเมินผล
๕. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการฝึกสอน

ความหมายและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการฝึกสอน

สาย ภาณุรัตน์ กล่าวว่า "การนิเทศการศึกษา ทำหน้าที่เชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติ ให้สัมพันธ์กัน..."^๑ ในวงการศึกษานิเทศเป็นกิจกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการ

^๑สาย ภาณุรัตน์, "หลักการนิเทศการศึกษา," การนิเทศการศึกษา (พระนคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์, ๒๕๐๔), หน้า ๒๑

สอนหรือทำให้เกิดการเพิ่มพลังในการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งให้ครูเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพครู และก่อให้เกิดผลในขั้นสุดท้าย คือการศึกษาของเด็ก เจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ^๑

ละเมียด ลิมอักษร อธิบายว่า

การฝึกสอน คือประสบการณ์ที่สำคัญยิ่งในชีวิตนักเรียนฝึกหัดครู นักเรียนฝึกหัดครูดาวจะเข้าใจ ความมุ่งหมายอันแท้จริงของการฝึกสอน บทบาทที่สำคัญของการฝึกสอน หน้าที่ที่พึงมีต่อครูนิเทศการ สอน ตลอดจนความรับผิดชอบที่มีต่อโรงเรียนและต่อเด็ก ความเข้าใจเหล่านี้จะช่วยให้เกิดความ แน่ใจในการปฏิบัติงาน และความมั่นใจในตนเอง ช่วยให้การฝึกสอนดำเนินไปด้วยดี ความคิด ริเริ่ม ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้จากการฝึกสอน จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ครูในอนาคต^๒

การฝึกสอนคือ ประสบการณ์ตรงที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าไป สัมผัสกับนักเรียน โรงเรียน คณะจารย์ ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในขั้นที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูต่อไปในอนาคต^๓

การนิเทศการฝึกสอน จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ พอจะสรุปความ หมายได้ดังนี้

การนิเทศการฝึกสอน หมายถึง การทำหน้าที่เชื่อมโยงทฤษฎีและการปฏิบัติให้สัมพันธ์กันของ นักศึกษาฝึกสอน ภายใต้การนิเทศอย่างใกล้ชิดจากอาจารย์ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการฝึกสอน โดยมุ่งให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรง ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษามีความสามารถที่จะออกไปเป็นครูใน อนาคต

^๑ อาคม จันทรสุนทร, "การนิเทศภายในโรงเรียน," ผู้บริหารกับการนิเทศการศึกษา และการดำเนินงานทางวิชาการของโรงเรียน (เอกสารชั้นปีที่ ๓๒/๒๕๑๔ ฝ่ายนิเทศการสอน เขตศึกษา ๖ ลพบุรี), หน้า ๑๐.

^๒ ละเมียด ลิมอักษร, คู่มือการฝึกสอน (สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, จุลสารฉบับ ที่ ๔), หน้า ๑.

^๓ นพพร ทานิชสุข, คู่มือการฝึกสอน, หน้า ๗.

ชัชวรา ประไพตระกูล ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการฝึกสอน ดังนี้คือ

๑. การฝึกสอนเป็นการนำความรู้จากสถาบันฝึกหัดครูมาใช้ทดลอง
๒. ช่วยให้นักศึกษามีความรู้ถึงหน้าที่ครู สภาพห้องเรียน ทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดีก่อนจะออกไปสอน
๓. เป็นสิ่งที่ดีคุณภาพของโครงการฝึกสอน จะทำให้สถาบันฝึกหัดครูได้ทราบถึงข้อบกพร่องของตนเอง และทำการปรับปรุงการฝึกสอนให้ดีขึ้น อันนี้ครูเป็นกระจกเงาส่องว่างานของเราได้ผลแค่ไหน คือการฝึกสอนในวิทยาลัยครู จะสะท้อนให้เห็นผลของการสอนของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ว่าควรปรับปรุงแก้ไขการสอนของตนเอง
๔. การฝึกสอนเป็นการเสริมสร้าง พัฒนาบุคลิกภาพ ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับภาวะของการเป็นครู
๕. การฝึกสอน ทำให้นักศึกษาฝึกสอนรู้จัก และเข้าใจคุณภาพของงานครู และสภาพชีวิตของชุมชนที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไร

จะเห็นได้ว่า การฝึกสอนของนักศึกษา เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดคุณภาพของโครงการฝึกสอน ว่าสามารถจัดได้ดีหรือไม่เพียงใด การจัดการนิเทศการฝึกสอน จึงมีส่วนช่วยให้การฝึกสอนสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอนของแต่ละสถาบัน ควรจะได้กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ของการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนเป็นไปในแนวเดียวกัน

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ว่า

๑. เพื่อให้นักศึกษานำสิ่งที่ได้เรียนในวิชาการศึกษา จิตวิทยา และวิธีการสอนไป

ชัชวรา ประไพตระกูล, "การฝึกสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกหัดครู," เอกสารทางวิชาการ รวมคำบรรยายและบทความจากการสัมมนาเรื่องอิทธิพลฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๒๐ (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู, ๒๕๒๑), หน้า ๔๐.

ทดลองปฏิบัติ เป็นการประสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักศึกษาอาจจะปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีที่ได้ศึกษามาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงก็ได้

๒. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนภายใต้การนิเทศ

๓. เพื่อให้นักศึกษาได้มีชีวิตในห้องเรียน และโรงเรียนจริง ๆ คู่กันเคยกับบรรยากาศเข้าใจในหน้าที่ของครู คู่กันเคยกับนักเรียน ศึกษาและใช้วัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ไปทำการฝึกสอน

๔. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่า มีความเหมาะสมในการเป็นครูหรือไม่เพียงใด ซึ่งจะประเมินได้ในด้านบุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ ความตั้งใจจะส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้า เป็นที่ยกย่องนับถือ ของบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้สร้างบุคลิกภาพของครูให้แก่ตนเองด้วย^๒

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดความมุ่งหมายของการฝึกสอนว่า เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอน

๑. ได้ประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับนักเรียน
๒. ได้ศึกษาการจัดและบริหารโรงเรียนอย่างใกล้ชิด
๓. ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียนและคิดค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นราย ๆ ไป
๔. ได้ทดลองปฏิบัติตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา และรู้จักภัยที่ยุ่งบ้าง โดยอาศัยปัญหาที่เกิดขึ้น

อื่น และความจริงที่เกี่ยวกับนักเรียน เป็นรากฐาน

๕. ปรับตัวให้เข้ากับสังคม ในฐานะที่เป็นครู

๖. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตฝึกสอน นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถาบันฝึกสอน

๗. เผยแพร่เกียรติคุณ และชื่อเสียงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและของนิสิตเองโดย

*กรมการฝึกหัดครู, โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท

(กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๑-๒.

ยึดมั่นในการทำความดี ในด้านการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในโรงเรียน

๘. ดำเนินงานภายใต้ระเบียบข้าราชการครู และการนิเทศของทางสถาบันฝึกสอนและทางคณะกรรมการ

๙. ส่งเสริมความเจริญงอกงามทางส่วนบุคคลของตัวเอง เพราะในการช่วยให้ผู้อื่นเจริญเติบโตนั้น นิสิตมีโอกาสร่วมตัวเองได้อย่างมาก

๑๐. แสดงความเป็นผู้นำในชั้นที่ฝึกสอน โดยการทำหน้าที่เป็นครูของนักเรียน และขณะเดียวกันก็ได้แสดงความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี โดยช่วยเหลือเพื่อนนิสิต และอาจารย์ช่วยฝึกสอน ทำหน้าที่สอนนักเรียน

๑๑. ได้ศึกษาความเข้มแข็งและความอ่อนแอในเรื่องบุคลิกภาพของตนเอง และเพื่อนนิสิตด้วยกัน โดยความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ฝึกสอน

๑๒. ได้ฝึกตัวให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยมีภาระเตรียมงาน และรู้จักแบ่งเวลาทำงานได้เหมาะสม

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้กำหนดความมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ดังนี้

๑. ให้นิสิตได้ทดลองหลักการศึกษา และวิธีสอนที่ได้รับจากวิทยาลัย

๒. ให้นิสิตได้ทราบสภาพการปฏิบัติงานครูตามที่เป็นจริง เพื่อทราบจุดอ่อนและฟื้นความสามารถของตน แก้ไขจุดอ่อนและเพิ่มพูนสมรรถภาพให้สูงขึ้น เป็นการนำไปสู่ความสำเร็จ และความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพครู แนวการฝึกสอนเพิ่งเลี้ยงสั่งต่อไปนี้ การสอนและบุคลิกภาพ ความรับผิดชอบและมนุษยสัมพันธ์

๑ คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๑.

๒ วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร, คู่มือผู้นิเทศการฝึกสอน (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๑๖), หน้า ๑.

เดวิส คอน (Davies Don) กล่าวถึงแนวคิดของแชพลิน (Shaplin) และแอนดรู (Andrews) เกี่ยวกับความมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ดังนี้

แชพลิน กล่าวว่า ความมุ่งหมายพื้นฐานของการฝึกสอนเป็นการฝึกนักศึกษาฝึกสอนให้รู้จัก วิเคราะห์ วิจารณ์ และควบคุมพฤติกรรมของตนในการสอนทั้งหมด

แอนดรูส์ (Andrews) ให้ความมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ดังนี้

๑. เพื่อเป็นพื้นฐานให้แต่ละคนได้ตัดสินใจว่า เขาควรจะประกอบอาชีพครูหรือไม่
๒. เพื่อให้แต่ละคนได้พัฒนาความรู้ในวิชาชีพให้สมบูรณ์ ตลอดจนให้ความรับผิดชอบ ในการสอนอย่างเต็มที่
๓. เพื่อให้แต่ละคนได้พัฒนาวิภาวะ ทักษะ และความเข้าใจอันถูกต้องต่อวิชาชีพครู
๔. เปิดโอกาสให้แต่ละคนใช้ความรู้ ทดสอบความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนมา เป็นการ สร้างความเข้าใจอันถูกต้องให้เกิดขึ้น
๕. เพื่อให้แต่ละคนพัฒนาทักษะในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการสอน
๖. เพื่อให้แต่ละคนพัฒนาการตัดสินใจในการเลือกใช้ความรู้ในวิชาชีพ
๗. เพื่อเป็นพื้นฐานในการประเมินผล ความเจริญเติบโตในวิชาชีพ สังคม และบุคคล
๘. เพื่อสร้างความพอใจ ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล อันเนื่องมาจากการได้ใช้ความรู้ ในวิชาชีพให้เป็นประโยชน์

แซม พี วิคกินส์ (Sam P. Wiggins) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ ๒ ประเด็นคือ

006710

๑. เพื่อช่วยให้นิสิตฝึกสอน เกิดทักษะ และเป็นครูที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดย ครูพี่เลี้ยงช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนให้น้อยลง เพื่อที่จะให้นักศึกษาฝึกสอน เตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบ ชั้นเรียนของตน

^๑ Davies Don, "Student Teaching," Encyclopedia of Educational Research (London : Macmillan Company, 1969), pp. 1378 - 1379.

๒. เพื่อเป็นการเตรียมงานครูให้ตระหนักถึงงานสอน และเป็นการสำรวจว่าตนเองต้องการอาชีพครูหรือไม่ เพื่อที่ว่านักศึกษาที่ยังไม่แน่ใจจะเป็นครูได้พยายามทำให้ดีที่สุด^๑

นอกจากนี้เอ็ดเวิร์ด เอ. ไฟเรส (Edward A. Fires) ยังได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการที่ยูเนสโกได้จัดให้สถาบันฝึกหัดครู ภาคพื้นเอเชีย มหาวิทยาลัยฟิลิปปินส์ (University of the Philippines) ทำการสำรวจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในสถาบันฝึกหัดครูประถมศึกษาในทวีปเอเชีย โดยการส่งแบบสอบถามไปยังประเทศต่าง ๆ ในทวีปเอเชียจำนวน ๑๖ ประเทศ ผลจากการศึกษาค้นคว้าวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนเป็น ๖ ประการคือ

๑. เพื่อพัฒนาความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนในการที่จะนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งหมดที่เรียนมาปฏิบัติ
๒. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนมีความเข้าใจที่ดี และสมบูรณ์เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก
๓. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนให้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดกว้างขวาง และมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
๔. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าใจบทบาทที่แท้จริงของครู เมื่อออกไปปฏิบัติงาน โดยเรียนรู้จากประสบการณ์ของการ เป็นนักศึกษาฝึกสอน
๕. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าใจถึงภาระหน้าที่ของครูที่จะต้องปฏิบัติ โดยให้เขามีโอกาสคุ้นเคยกับสภาพที่เป็นจริง และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน
๖. เพื่อพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนให้เข้าใจในเรื่องทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และประชาชนในชุมชนได้เป็นอย่างดี^๒

^๑Sam P. Wiggins, "Why Student Teaching," The Student Teacher in Action (Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1957), p.45.

^๒Edward A. Fires, Student Teaching in Primary Teacher Training Institution in Asia (Bangkok : Unesco Regional Office of Education in Asia, 1969), pp. 8-9.

การดำเนินงานในการจัดการนิเทศการฝึกสอน นอกจากการกำหนดจุดมุ่งหมาย หลัก
เกณฑ์ของการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจนแล้ว ควรคำนึงถึงองค์ประกอบดังนี้

การวางแผนและการจัดดำเนินการในการนิเทศการฝึกสอน

การนิเทศการฝึกสอนจะได้ผลหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น
ผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศก์ นักศึกษาฝึกสอน สถานการณ์แวดล้อมอื่น ๆ และการจัดการนิเทศการ
ฝึกสอนสำหรับการจัดการนิเทศการฝึกสอนถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่จะวัดคุณภาพของ
โครงการฝึกสอน การจัดการนิเทศการฝึกสอนเริ่มตั้งแต่ การวางแผนงาน การเตรียม การจัด
ดำเนินการ ตลอดจนการประเมินผล

สำหรับการวางแผนโครงการ สาย ภานุรัตน์ ได้เสนอไว้ว่า ในการวางแผนโครงการใดก็
ตาม จะต้องมียุทธศาสตร์ที่แน่นอน โดยคำนึงถึง W5H ซึ่งได้แก่

- | | | |
|-------|---|--|
| What | - | เราจะทำอะไรให้ระบุงานที่ทำ |
| Why | - | เราทำเพื่ออะไรให้ระบุงานที่ประสงค์ของงานที่ทำ |
| When | - | เราทำเมื่อไร ให้กำหนดวัน เวลา และระยะเวลาเอาไว้ |
| Where | - | ทำที่ใด ระบุงานที่จะดำเนินการ |
| Who | - | ใครเป็นผู้ดำเนินการ และดำเนินการกับใครให้ระบุงานพร้อมกันหน้าที่ |
| How | - | ทำอย่างไร ระบุงานวิธีดำเนินงานและขั้นตอนต่าง ๆ ซึ่งจะสัมพันธ์กับ
ที่ได้กล่าวไว้แล้ว |

ซีซิลเลีย เลามี เจ. (Cecillia Lauby J.) ได้วิเคราะห์โครงการฝึกสอน
ของมหาวิทยาลัยยอนเซียง โดยมียุทธศาสตร์จะกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกสอนและได้
สรุปว่า

สาย ภานุรัตน์, "การนิเทศการศึกษา," คู่มือการนิเทศการศึกษา ๒๕๐๔ (พระนคร :
หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา, ๒๕๑๑) หน้า ๖๑.

๖. โปรแกรมการฝึกสอน ควรจะมีทางให้ผลิตได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน หรือไม่ก็ตาม เช่นงานด้านแนะแนว เป็นต้น

๗. กฎเกณฑ์และวิธีการ ที่ใช้ในการจัดโปรแกรมการฝึกสอน ควรจะเปิดทางให้ผลิตได้ใช้ความคิดริเริ่ม ความอิสระในการคิด และมีความกล้าที่จะลองใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการสอนด้วยตนเอง^๑

ออตโต เจ ชิปลา (Otto J. Shipka) กล่าวว่า การที่จะก่อให้เกิดการนิเทศการสอนที่ดี โครงการฝึกสอนควรประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

๑. ต้องมีการเตรียมการฝึกสอนที่ดี ซึ่งจะต้องประกอบด้วยนักเรียนฝึกหัดครูทุกคน เข้ามาร่วมในการฝึกปฏิบัติจริง (Performance training) โดยการฝึกนั้นได้แบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

๒. ต้องมีหนังสือคู่มือการฝึกสอนที่ดี ในหนังสือนี้จะต้องบอกถึงข้อปฏิบัติประจำและข้อเสนอแนะอยู่อย่างพร้อมมูล ในการปฐมนิเทศนักเรียนฝึกหัดครูและครูพี่เลี้ยงทุกคนจะต้องได้รับแจกหนังสือคู่มือการฝึกสอนนี้ด้วย

๓. ทางวิทยาลัยครูจะต้องมีปรัชญาว่า การนิเทศการสอนคือ การสอน

๔. ต้องจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแก่ครูพี่เลี้ยง และครูใหญ่ของโรงเรียนในโครงการฝึกสอน

๕. มีการฝึกจุดสำคัญ ๆ (on the spot training) เพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับกลวิธีในการนิเทศการสอนของครูพี่เลี้ยง เพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับกลวิธีในการนิเทศการสอนของครูพี่เลี้ยง

๖. จะต้องมีการติดต่อพบปะพูดคุยจากกันโดยตรงระหว่างคณะของอาจารย์นิเทศก์และคณะของครูพี่เลี้ยง

^๑พริส หันนาคินท์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู"

(วิทยานิพนธ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์วิทยาลัยวิชาการศึกษา, ๒๕๑๑), หน้า ๔๗-๔๘.

๗. ทางวิทยาลัยมีการทำ เอกสารการฝึกสอน เป็นราย เดือน เกี่ยวกับโครงการการฝึกสอน หรือการนิเทศการสอน เพื่อให้ความรู้แก่ครูพี่เลี้ยง

๘. มีระบบของการไปเยี่ยม เยียนนักเรียนฝึกสอน โดยการสังเกตการสอน การรับฟังความคิดเห็นและการบันทึกพฤติกรรมในการสอนของนักเรียนฝึกสอน เหล่านั้น

๙. มีการพบปะพูดคุยกัน เป็นการส่วนตัวระหว่างนักเรียนฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์

๑๐. มีการย้อนกลับ (Feed back) และมีการสอนโดยผู้นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน ในห้องเรียน เพื่อเป็นตัวอย่าง

๑๑. มีระบบของการใช้แบบการประเมินผลซึ่งง่าย มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่ายและสะดวกในการใช้

๑๒. มีการสัมมนาสำหรับนักเรียนฝึกสอนอย่าง เป็นครั้งคราวหรืออย่างสม่ำเสมอในระหว่างภาคที่ทำการฝึกสอน

ฮาร์โรล พี. อาดัมส์ และ แฟรง จี. ดิกกี (Harold P. Adam and Frank G. Dickey)

กล่าวว่า โครงการฝึกสอนที่ดิฉันควรจะเป็นโครงการที่เตรียมไว้เพื่อ

๑. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้เผชิญกับปัญหาและได้แก้ปัญหาต่าง ๆ ในการสอน

๒. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้แสดงทั้งความเด่น ความด้อยของตน และการกระตุ้นให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงจุดอ่อนต่าง ๆ ให้เด่นขึ้น

๓. เปิดโอกาสให้ผู้แนะแนว และผู้นิเทศก์ได้เข้าไปช่วย เหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของการฝึกสอน

๔. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีส่วนร่วมในการจัด และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน และของโรงเรียนฝึกสอน

“อดีตได้ เจ. ซีปลา, "กลวิธีในการนิเทศการสอนและการนิเทศการสอนอย่างมีระบบ" แปลโดย ชูศรี สุวรรณโชติ, โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท, เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ ๒๐๔ (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทยการพิมพ์, ๒๕๒๑) หน้า ๑๐๗-๑๑๗.

๕. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้เข้าไปศึกษา และร่วมดำเนินการ กิจกรรมของสังคมในชุมชนที่โรงเรียนฝึกสอนตั้งอยู่

๖. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้ศึกษางานต่าง ๆ ของโรงเรียนฝึกสอน เช่น การจัดระเบียบงาน การบริหาร การจัดนักเรียนและห้องเรียน รวมทั้งการปกครองของแต่ละโรงเรียน ร่วมกับคณะครูในโรงเรียนนั้น

๗. ให้โอกาสแก่นักศึกษาฝึกสอนที่จะรับทราบการบริหารระเบียบกฎ เกณฑ์ และธุรการของโรงเรียน และได้ร่วม ในกิจกรรมพิเศษของโรงเรียน เช่น งดเที่ยวกับครูอาจารย์คนหนึ่งของโรงเรียน^๑

เชญ วีระฉายา กล่าวถึงสิ่งที่จะสนับสนุนการฝึกสอนให้ได้ผลมากที่สุดคือ

๑. การเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน โดยเน้นกิจกรรมให้ฝึกปฏิบัติ ให้นักศึกษาเกิดความพร้อมที่จะออกไปเป็นครู ทางด้านวิชาการและบุคลิกภาพ การสอนของอาจารย์ จะสอนด้วยวิธีที่นักศึกษาจะจำไปสอนในชั้นประถมได้

๒. โครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์จะปรับปรุงการเรียนการสอน และนำไปบริการแก่โรงเรียนในท้องถิ่น ครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูมีโอกาสได้ลงไปสังเกตการสอน ฝึกงานในโรงเรียนประถมศึกษา ทำให้ได้ข้อคิดที่เป็นจริงมาปรับปรุงการผลิตครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๓. การเปิดชั้นเรียนประถมศึกษาในวิทยาลัยครูในวันหยุด จะช่วยให้นักศึกษาที่จะออกฝึกสอน และฝึกสอนแล้วได้มีโอกาสซ้อมสอนมากขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้นด้วย

๔. การอบรมสัมมนาครูที่เลี้ยง ครูที่เลี้ยงจะช่วยนิเทศได้มากขึ้น ถ้าได้มีความเข้าใจในความมุ่งหมายของการฝึกสอน จึงควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาครูที่เลี้ยงอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการฝึกสอน วิธีสอนแนวใหม่ ตลอดจนการฝึกปฏิบัติ เกี่ยวกับการทำบันทึกการสอน ออกข้อสอบและทำอุป.กรณ์การสอน

^๑Harold P. Adam and Frank G. Dickey, Basic Principles of Student Teaching (New York : American Book Company, 1956), p.61.

๔. การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยควรจะได้มีวิธีการในการเตรียมคนให้เป็น อาจารย์นิเทศก์ที่ดี เช่น

๔.๑ รวบรวมกลุ่มอาจารย์นิเทศก์ ให้มาจากหมวดวิชาต่าง ๆ ถ้าได้คนที่เคย สอนระดับประถมศึกษา เคยเรียนสาขาประถมศึกษาเอกศระถมก็จะดีมาก

๔.๒ อาจารย์จากหมวดวิชาต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องลงสอนวิชาวิธีสอนเป็นเวลา พอสมควรเสียก่อน และถ้าจะให้ดียิ่งขึ้น เมื่อเคยสอนวิชาวิธีสอนแล้ว ควรจะไปสอนสาธิตด้วย เมื่อครบกระบวนการนี้แล้วจะเป็นอาจารย์นิเทศก์ได้อย่างแน่นอน^๑

นอกจากนี้ เขิญ วีระฉายา ยังได้กล่าวอีกว่า งานเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน ของวิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ ถือเป็นงานใหญ่ เป็นการเตรียมอย่างเข้มแข็ง ต้องรับผิดชอบ อบรมฝึกฝนนักศึกษาจำนวนมาก ๆ เท่ากับนักศึกษาที่ออกฝึกสอน ต้องกำหนดให้เรียนวิชาการประมาณ ๒๔-๒๖ หน่วยกิต ในภาคเรียนที่เตรียมฝึกสอน ทั้งนี้เพื่อจะไม่ให้เป็นภาระในการเรียนภาคอื่น ๆ ในปีหนึ่ง ๆ แบ่งนักศึกษาวออกเป็น ๓ กลุ่ม ในระบบ ๓ ภาคเรียน คือ

กลุ่มที่ ๑ จะเตรียมในภาคเรียนที่ ๓ ฝึกสอนภาคเรียนที่ ๔

กลุ่มที่ ๒ จะเตรียมในภาคเรียนที่ ๔ ฝึกสอนภาคเรียนที่ ๕

กลุ่มที่ ๓ จะเตรียมในภาคเรียนที่ ๕ ฝึกสอนภาคเรียนที่ ๖

การเตรียมฝึกสอน

๑. เตรียมความพร้อมด้านวิชาการ

๒. เตรียมความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพ

๑. การเตรียมความพร้อมทางด้านวิชาการ นักศึกษาจะต้องเรียนวิชาสามัญและวิชา วิธีสอน ๒๖ หน่วยกิต เป็นเวลา ๓๔ ชั่วโมง และทำกิจกรรมอีก ๖ ชั่วโมง รวมทั้งยังใช้เวลา ในวันเสาร์ที่เป็นวันหยุด

^๑ เขิญ วีระฉายา, การฝึกสอนและรูปแบบของการฝึกสอนในวิทยาลัยครูอุดรดิตถ์ (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), หน้า ๒๔-๒๕.

๑.๑ วิชาสามัญ เรียน ๔ วิชา โดยมีความประสงค์ให้อาจารย์ผู้สอนได้สอนเนื้อหา โดยโยงไปสัมพันธ์กับการสอนในชั้นประถมศึกษา

๑.๒ วิชาวิธีสอนที่เกี่ยวกับการสอน ในหลักสูตรประถมศึกษา มี ๔ วิชา เป็นการ ปฏิบัติโดยลงมือฝึกซ้อมสอน โดยใช้การสอนเพื่อนหรือการสอนแบบจุลภาคให้มากที่สุด

๑.๓ กิจกรรม กิจกรรมที่จัดเสริมวิชาการ มีดังนี้

๑. สํารวจการสอน รูปภาพยนตร์ สไลด์ หรือวิธีที่เกี่ยวกับการสอน
๒. ฝึกทำโครงการสอน
๓. ฝึกทำบันทึกการสอน
๔. ฝึกออกข้อทดสอบ
๕. ฝึกทำอุปกรณ์การสอน
๖. ทดลองสอน
๗. สังเกตการสอน
๘. ทดลองสอน
๙. สาธิตการสอน
๑๐. ฝึกจัดป้ายนิเทศและตกแต่งห้อง

๒. การเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลิกภาพ ตามลักษณะของครูที่ดี นอกจากต้องมีความรู้ทางวิชาสามัญดี ความรู้ทางวิชาการดีแล้วก็ควรจะต้องมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี มีบุคลิกภาพดี ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบกิจการงานอย่างมีระบบ กิจกรรมต่อไปนี้จะช่วยให้นักศึกษามีคุณสมบัติตามต้องการได้

๑. การพัฒนา
๒. การโต้วาที
๓. การเล่ามีทาน
๔. การหัดเขียนกระดานดำ
๕. การฟังปาฐกถา, อภิปราย
๖. การสาธิตมารยาท
๗. การจัดงานสังสรรค์

๘. การออกหนังสือพิมพ์
๙. กิจกรรมจากอาจารย์โฮมรูม
๑๐. อื่น ๆ

บุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกสอนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนเป็นอย่างมาก ในเรื่องนี้ ฮาร์โนล เชนจัม (Arnold Henjum) ได้ทำการศึกษาคูณลักษณะทางบุคลิกภาพที่ช่วยให้การฝึกสอนมีประสิทธิภาพของนักศึกษาฝึกสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำนวน ๓๘ คน ซึ่งออกฝึกสอนอยู่ในโรงเรียนมัธยมที่มิชิแกน โคล และโรงเรียนในชนบท โดยให้ตอบแบบสอบถาม (Cattell's Sixteen Personality Factor Questionnaire Form A & B) เมื่อใกล้สิ้นสุดการสอนปรากฏว่า บุคลิกภาพของนิสิตฝึกสอนมีความสัมพันธ์ต่อความสำเร็จในการสอน สำหรับนักศึกษาฝึกสอนที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ชันได้แก่ วัตถุประสงค์ทางอารมณ์ การแสดงออก ความมีสัมพันธอันดี สามารถปรับตัวทางสังคมได้ดี สำหรับนิสิตฝึกสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ต้องการครูที่มีความรู้ดี และความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ^๒

ในปีพ.ศ. ๒๕๑๘ คำรง ศาครวิมล ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบผลจากวิธีเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน ระหว่างวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์กับวิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครปฐม กับวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามนิสิตฝึกสอนในภาคเรียนที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๑๘ จำนวน ๒๑๓ คน จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในการจัดเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนของวิทยาลัยครูต่าง ๆ น่าจะมีรูปแบบ วิธีการฝึกสอนดังนี้

๑. ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกสอน โดยจัดทำแบบการสอนแบบจุลภาค หรือแบบให้สอนเพื่อนในชั้นเรียน โดยจำลองสถานการณ์ให้คล้ายในชั้นเรียนในระดับประถมทั้งเนื้อหาและวิชา และควรให้มีโอกาสฝึกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

^๑ เขียว วีระฉายา, รูปแบบการฝึกสอนของวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ (ม.ป.ท., ๒๕๑๙), หน้า ๔-๘.

^๒ Arnold Henjum, "A Study of The Significance of Student Teacher's Personality Characteristics," The Journal of Teacher Education 2 : (Summer, 1969), pp. 143.

๒. วิธีสอนของอาจารย์ในรายวิชาวิธีสอน เช่นวิชาวิธีสอนภาษาไทย วิธีสอนวิทยาศาสตร์ วิธีสอนคณิตศาสตร์ วิธีสอนภาษาอังกฤษ ตลอดจนวิชาหลักการสอน อาจารย์ควรใช้วิธีสาธิตการสอนให้มากขึ้น และควรลองวิธีสาธิตการสอนให้มากขึ้น และควรจะลองลดวิธีสอนโดยการบรรยาย หลักการในภาคทฤษฎีให้น้อยลง ทั้งนี้อาจจะทำเอกสารให้อ่านประกอบได้

๓. จัดทำโปรแกรมพิเศษเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ เช่น การฝึกเล่านิทาน เล่าเรื่อง ประกอบฝึกพูด ฝึกเขียนกระดานดำ ฝึกทำอุปกรณ์ เป็นกิจกรรมที่ควรจะทำอย่างยิ่ง

๔. การจัดรายวิชาที่สอนวิทยาลัยควรจัดรวมและนำเข้ามาผสมผสานกัน และจัดสอนในภาคเรียนเดียวกัน คือภาคเรียนก่อนออกฝึกสอน จะทำให้นักศึกษาได้นำความรู้ และวิธีการไปใช้ได้ทันที

วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา กำหนดขั้นตอนของการฝึกสอนไว้ว่า

เนื่องจากระยะเวลาที่นักศึกษาออกไปฝึกสอน สำหรับหลักสูตรปัจจุบัน เพียง ๘ สัปดาห์ ในการจัดการฝึกสอน ควรวางแผนดำเนินการเป็นระยะ ๆ ดังนี้

ระยะที่ ๑ ระยะสัง เกตและเตรียมการ เป็นระยะที่ยังไม่ควรใช้นักศึกษาฝึกสอน เริ่มสอนในชั้นเรียน ควรให้เวลาประมาณ ๑ สัปดาห์แรกแก่นักศึกษาฝึกสอน ได้สังเกตการสอนของครูที่เลี้ยง สังเกตสภาพของการเรียนการสอน สภาพของนักเรียนและสภาพการณ์ในชั้นเรียน สังเกตสภาพของโรงเรียน บุคคลและชุมชน เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนจะได้คุ้นเคยกับสภาพต่าง ๆ มองเห็นแนวทางอย่างกว้าง ๆ ที่จะทำงานการสังเกตอย่างรอบคอบ จะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจว่าควรจะทำปฏิบัติตนอย่างไร ดำเนินการอย่างไร นอกจากนี้ในสัปดาห์แรกเป็น เวลาที่นักศึกษาฝึกสอนควรได้เตรียมการต่าง ๆ ในการทำงานให้เรียบร้อย เช่น ทำโครงการสอน บันทึกการสอน และโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในระยะที่ ๑ นี้ เป็นระยะที่ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์หรือกรรมการนิเทศก์ จะต้องคอยให้คำแนะนำ

คำร่าง ศาครวิมล, "การวิจัยเปรียบเทียบผลจากวิธีเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนระหว่างวิทยาลัยครูอุดรดิตต์กับวิทยาลัยครูลำปาง และวิทยาลัยครูนครปฐมกับวิทยาลัยครูเพชรบุรี," รายงานสรุปผลการพัฒนา เครื่องมือและวิธีการประเมินและปรับปรุงการฝึกสอนระดับประถมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๒๐), หน้า .๓๗.

คอยดูแลให้ความช่วยเหลือมากที่สุด

รายที่ ๒ ทดลองสอน เป็นระยะที่นักศึกษาเริ่มทดลองสอน โดยมีครูพี่เลี้ยงคอยให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ครูพี่เลี้ยงต้องช่วยให้นักศึกษาค้น เคยกับ เด็กนักเรียน ค้น เคยกับการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนต่าง ๆ และค้น เคยกับการปฏิบัติการกิจวัตร เป็นหน้าที่ของครู ระยะนี้ควรให้เวลา ประมาณ ๑ สัปดาห์

ระยะที่ ๓ ฝึกสอน ระยะนี้คือระยะเวลาตั้งแต่สัปดาห์ที่ ๓ เป็นต้นไป นักศึกษาฝึกสอน จะต้องเริ่มทำหน้าที่ทุกอย่างจริงจัง โดยมีครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ หรือกรรมการนิเทศก์คอย นิเทศและวัดผลไปเป็นระยะ ๆ จนถึงที่สุดการฝึกสอน ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์หรือกรรมการ นิเทศก์ต้องคอยแนะนำให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การฝึกสอนของนักศึกษาประสบความสำเร็จ

✓ การสรรหาบุคลากร

หัวใจของการฝึกสอน มิได้อยู่ที่การมีโครงการฝึกสอนที่ดีเท่านั้น หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ซึ่งสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลดังกล่าวจะทำให้การดำเนินงานตามโครงการฝึกสอนบรรลุ ตามจุดหมายที่วางไว้ ดังนั้นคุณสมบัติของบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงควรจะได้มีการพิจารณากัน อย่างรอบคอบ

การสรรหาอาจารย์นิเทศก์

เดวิด อี. พอร์เพิล (David E. Purpel) กล่าวไว้ว่า การฝึกสอนจะเป็นไปได้ดีจะต้องมีอาจารย์นิเทศก์ที่มีความสามารถที่จะสาธิตการสอนได้ดี มีเวลาไปนิเทศอย่างเพียงพอ มีความฉลาดหลักแหลมที่จะทำหน้าที่นิเทศได้^๒

^๑วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, คู่มือนิเทศการฝึกสอน (พระนครศรีอยุธยา : ฝ่ายฝึกสอน, ๒๕๒๑), หน้า ๖๓.

^๒David E. Purpel, "Student Teaching," The Journal of Teacher Education 18 : (Spring 1967), p. 24.

จากการสัมมนาหัวหน้าฝ่ายฝึกสอน ของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ในวันที่ ๓ - ๕ มีนาคม ๒๕๑๔ ซึ่งบทบาทในการบริหารบุคลากรในการฝึกสอนในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ พอดีสรุปได้ว่า

๑. หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรจะร่วมกับหัวหน้าหมวดวิชา หรือภาควิชาต่าง ๆ ตั้งเกณฑ์ในการเลือกอาจารย์นิเทศก์ โดยพยายามเลือกให้ได้ตามเกณฑ์นั้น
๒. เมื่ออาจารย์นิเทศก์มาทำงานด้วย ต้องพัฒนาให้อาจารย์นิเทศก์มีความพร้อมที่จะทำงาน
๓. ต้องพยายามบำรุงรักษาให้อาจารย์นิเทศก์มีสมรรถภาพที่สุด โดยใช้สารบำเหน็จความชอบ และการจัดสวัสดิการ
๔. เมื่ออาจารย์นิเทศก์ทำงานมาระยะหนึ่ง หรือไร้ประสิทธิภาพ หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรดำเนินการให้พ้นหน้าที่นิเทศได้^๑

เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวถึงการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ จากการศึกษาของ จอช เดวิด ยูสตรา (George David Youstra) และเจริญผล สุวรรณโชติ ณ มหาวิทยาลัยมิชิแกน แสดงพบว่า อาจารย์นิเทศก์ที่จะถูกคัดเลือกนั้นจะต้องเป็นหน้าที่โดยตรงของ หัวหน้าฝ่ายฝึกสอน และผู้ที่จะเป็นอาจารย์นิเทศก์ได้ดั่งนั้นจะต้องมีวุฒิทางการศึกษา อย่างน้อยระดับปริญญา เคยผ่านการฝึกสอนมาแล้ว และเคยสอนในโรงเรียนประถมหรือมัธยมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี และถ้าบุคคลนั้นเคยทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน หรือเป็นครูพี่เลี้ยงมาก่อน ก็จะได้รับ การพิจารณาถูกคัดเลือกให้เป็นอาจารย์นิเทศก์มากกว่าผู้ที่มีแต่วุฒิ แต่ขาดประสบการณ์ทางด้าน การสอนในโรงเรียนมัธยมหรือประถมมาก่อน^๒

^๑กรมการฝึกหัดครู, "บทสรุปเรื่องบทบาทของหัวหน้าฝ่ายฝึกสอน (การสัมมนาหัวหน้าฝ่าย ฝึกสอนของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ) วันที่ ๓-๕ มีนาคม ๒๕๑๔," โครงการปรับปรุงการฝึกสอนใน โครงการฝึกหัดครูชนบท เอกสารการนิเทศการศึกษ ฉบับที่ ๒๐๕ (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์ การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๗๓.

^๒เจริญผล สุวรรณโชติ, "การจัดและดำเนินการฝึกสอนและเทคนิคการนิเทศการสอน," เอกสารสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของสถานศึกษาฝึกหัดครู (ม.ป.ท., ๒๕๑๖), หน้า ๔.

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๐ เกสียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของอาจารย์
นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย โดยใช้แบบสอบถาม ถามผู้บริหารจำนวน ๒๐๔ คน
อาจารย์นิเทศก์ ๑๗๔ คน นักศึกษาฝึกสอน ๒๖๔ คน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ผลของการ
วิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ สรุปได้ว่า อาจารย์นิเทศก์ควรมีอายุระหว่าง
๓๑ - ๓๔ ปี ควรมีการศึกษาระดับปริญญาตรี ผ่านการศึกษอบรมด้านการนิเทศ และควรทำการ
สอนในวิทยาลัยครูมาแล้ว ๓ ปี ก่อนออกทำการนิเทศ ตลอดจนควรมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียน
ประถมมาก่อน และในด้านบุคลิกภาพส่วนตัวของอาจารย์นิเทศก์ก็เห็นว่า ควรมีความรับผิดชอบและ
มีเหตุผล มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถในด้านวิชาความรู้ ตลอดจน
สามารถสาธิตการสอนได้

ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ สรุปได้ว่า ควรให้ภาควิชาต่างๆ
คัดเลือกอาจารย์ในภาคมาเป็นอาจารย์นิเทศก์ และควรจัดแบ่งความรับผิดชอบในการนิเทศ โดยการ
จัดเป็นกลุ่มอาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนร่วมกัน โดยไม่ควรกำหนดระยะเวลาในการนิเทศ
และควรมีทั้งที่ทำการนิเทศเต็ม เวลาและบาง เวลาด้วยกัน ทั้งนี้ในแต่ละภาคการฝึกสอนควรมี
การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไม่เกิน ๑๐ คน และควรได้สังเกตการสอนของนักศึกษาแต่ละคน ๓ - ๔
ครั้ง

เชิญ วีระฉายา กล่าวถึงการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ อาจกระทำได้โดย

๑. ขอความร่วมมือจากหมวดวิชาต่าง ๆ ได้เตรียมอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทางวิธีสอนไว้
หลาย ๆ คน โดยเลือกจากอาจารย์ที่เคยเป็นครูประถมศึกษา หรือเคยเรียนโดยตรงมาทาง
ประถมศึกษา และเลือกคนที่มีประสบการณ์มาก มีความสนใจและมีความรับผิดชอบสูง

* เกสียวพันธ์ ขจรผดุงกิตติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของ
ประเทศไทย," (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐), หน้า ๑๔๗ - ๑๔๘.

๒. จัดให้อาจารย์ได้สอนและนิเทศการสอนไปพร้อมกัน จะได้มีโอกาสปรับปรุงการสอนของตนเอง แก่ไข่นักศึกษาได้ถูกจุดและทันที่ ทั้งที่ ตลอดจนถึงไปด้ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการผลิตครูอีกด้วย

๓. จัดให้มีการอบรม ประชุมสัมมนา ตลอดจนถึงศึกษานอกสถานที่เสมอ

๔. ให้สวัสดิการแก่อาจารย์เพื่อให้ทำงานมีอิสระ และทำงานได้เต็มความสามารถ^๑

อ็อตโต เจ ชิปลา (Otto J. Shipka) กล่าวว่า อาจารย์นิเทศก์ควรมีบุคลิกภาพ และสมรรถภาพความรู้ที่อาจารย์ในวิทยาลัยควรจะต้องมี และยิ่งไปกว่านั้น อาจารย์นิเทศก์ที่ เป็นผู้เหมาะสมควรจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

๑. เคยเป็นครูประถมมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี
๒. เข้าใจในบทบาทของอาจารย์คนอื่นในเรื่องโครงการที่ให้การศึกษาสำหรับครู
๓. เข้าใจถึงโครงการต่าง ๆ ตัวเจ้าหน้าที่ และปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนฝึกสอน
๔. จะต้องเป็นผู้ศึกษาในเรื่องของการสอนและการเรียน และสามารถที่จะวิเคราะห์ ตรวจสอบ และเข้าใจถึงการสอนในแง่ที่เหมาะสมกับการเรียน
๕. จะต้องรับหน้าที่อย่างเต็มใจ ในโอกาสที่จะได้ทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศก์
๖. จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาปฏิบัติ
๗. มีความเข้าใจอันดีในเรื่องการฝึกสอน และมีความรู้กว้างขวางเกี่ยวกับโครงการ และการฝึกสอน
๘. แสดงทักษะในการเป็นผู้นำ เมื่อเวลาทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงความสามารถที่จะทำงานได้ผลกับคนในทุกระดับชั้นความรู้ ไม่ว่าจะเป็งานที่ทำในลักษณะตัวต่อตัว หรือทำกันเป็นกลุ่ม^๒

^๑ เขียว วีระฉายา, "รูปแบบการฝึกสอน...", หน้า ๑๓ - ๑๔.

^๒ อ็อตโต เจ ชิปลา "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์จากวิทยาลัย," แปลโดย สุวัฒน์ โสทธิพิศ, โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทย์ การพิมพ์, ๒๕๒๑), หน้า ๔๗.

ประเทิน มหาชนธ์ ได้กำหนดหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ไว้ดังนี้คือ

๑. เตรียมให้นิสิตฝึกสอนได้ทราบ เกี่ยวกับการ เรียนการสอนล่วงหน้า
๒. เตรียมให้นิสิตฝึกสอนได้ทราบระบบบริหารของโรงเรียนที่จะไปทำการฝึกสอน
๓. เตรียมให้นิสิตฝึกสอนมีบุคลิกภาพและสมรรถภาพที่ดีก่อนไปทำการฝึกสอน
๔. วางแผนงานร่วมกับโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน
๕. ประชุมร่วมกับนิสิตฝึกสอนก่อนการฝึกสอน ระหว่างการฝึกสอน และหลังการฝึกสอน
๖. วางแผนงานร่วมกับครูที่เลี้ยง
๗. ควบคุมการนิเทศการฝึกสอน
๘. เป็นผู้ดำเนินการวัดผลการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน
๙. รับฟังผลการประเมินผลความก้าวหน้าทางการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอนจากครูที่เลี้ยง
๑๐. ให้การแนะนำเป็นพิเศษแก่นิสิตฝึกสอน ในกิจกรรมบางอย่าง เช่นการใช้อุปกรณ์การสอน การจัดห้องเรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน การวัดผล การศึกษาเด็กเป็นรายบุคคล การควบคุมชั้น^๑

นอกจากนี้ ในคู่มือนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัยครูสวนสุนันทา พวงรัตน์ ไชยศิริ สุภิญญา ธาวิรรณ และคนอื่น ๆ กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ไว้ดังนี้

๑. งานทั่วไป

- ๑.๑ ติดต่อกับครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือศึกษาธิการอำเภอบน นายอำเภอบน ก่อนส่งนิสิตศึกษาเข้าฝึกสอน
- ๑.๒ จัดแบ่งนิสิตศึกษาฝึกสอนออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ตามความเหมาะสมแล้วแจ้งให้นิสิตศึกษาฝึกสอนทราบเพื่อเตรียมตัว
- ๑.๓ นำนิสิตศึกษาฝึกสอนไปยังโรงเรียนที่กำหนดไว้ เพื่อให้รู้จักสถานที่ ครูอาจารย์ของโรงเรียนนั้น ๆ

^๑ประเทิน มหาชนธ์, คู่มือการฝึกสอน. (ม.ป.ท.,ม.ป.ปจ.), หน้า ๑๗.

- ๑.๔ ประสานงานระหว่างวิทยาลัยหรือโรงเรียนฝึกหัดครูกับโรงเรียนฝึกสอน
- ๑.๕ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ช่วยการฝึกสอนและนักเรียนฝึกสอน

๒. การปฐมนิเทศ

ก่อนที่จะส่งนักศึกษาฝึกหัดครูออกปฏิบัติการสอน อาจารย์นิเทศก์ควรจะต้องจัดปฐมนิเทศ นักศึกษาฝึกสอนเสียก่อน เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับ

- ๒.๑ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน
- ๒.๒ การสอน การทำ การแสวงหา และการใช้อุปกรณ์การสอน
- ๒.๓ งานประจำชั้น
- ๒.๔ การปกครองนักเรียน
- ๒.๕ สถานการณ์อื่น ๆ ที่นักศึกษาฝึกสอนจะได้พบในโรงเรียนฝึกสอน
- ๒.๖ การทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง ครูประจำการ และครูใหญ่
- ๒.๗ หลักเกณฑ์การวัดผล และประเมินผลการฝึกสอน

๓. การนิเทศการสอน

การนิเทศการสอน เป็นหน้าที่สำคัญที่สุดของอาจารย์นิเทศก์ อาจจะช่วยนักศึกษาฝึกสอน ได้ในเรื่องต่อไปนี้

- ๓.๑ ดูแลนักศึกษาฝึกสอนในการปฏิบัติงาน และในการประพฤตินให้ เป็นไปในทางที่ ถูกที่ควร
- ๓.๒ ตรวจสอบที่การสอน ตรวจสอบการศึกษาเด็ก เป็นรายบุคคลของนักศึกษาฝึกสอน
- ๓.๓ แนะนำแหล่งความรู้ที่จะค้นคว้า แนะนำวิธีสอน : คู่มือการสอนให้แก่ นักศึกษาฝึกสอน
- ๓.๔ ประชุมปรึกษาหารือกับครูพี่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับปัญหาการเรียน การสอน
- ๓.๕ เป็นผู้ให้คำแนะนำและแก้ปัญหา เกี่ยวกับ การเรียนการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน.

และครูพี่เลี้ยง

๓.๖ สนับสนุนให้นักศึกษาฝึกสอน ช่วยทำกิจกรรมร่วมหลักสูตรที่จัดขึ้นในโรงเรียน
ฝึกสอน

๓.๗ หาความรู้เพิ่มเติม เกี่ยวกับการฝึกสอน พยายามหาวิธีที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น
ยิ่งขึ้น เสมอ

๔. การประเมินผลการฝึกสอน

๔.๑ อาจารย์นิเทศก์มีหน้าที่โดยตรงในการประเมินผลงานฝึกสอนร่วมกับครูที่เลี้ยง
หรือครูใหญ่

๔.๒ เมื่อเห็นข้อบกพร่องในการสอนของนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้งควร เขียนคำแนะนำ
นำและเรียกนักศึกษาฝึกสอนมาชี้แจงให้เข้าใจ พร้อมทั้งติดตามผลว่าดีขึ้นหรือไม่เพียงไร

๕. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

๕.๑ จัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอน หลังจากเสร็จการฝึกสอนแล้ว เพื่อจะได้แลกเปลี่ยน
ประสบการณ์ระหว่างกัน

๕.๒ หลังจากสัมมนาแล้ว จัดประเมินผลงานทั้งหมดอีกครั้งหนึ่ง เพื่อเป็นบันทึกฐาน
ในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น และเป็นรากฐานในการปฏิบัติงานต่อไป

การสรรหาครูที่เลี้ยง

จอห์น ยู ไมชาลิส และดูมาส อี (John U. Michaelis, and Dumas E.)

กล่าวว่า "ครูที่เลี้ยงเป็นเหมือนกุญแจดอกสำคัญของโครงการฝึกสอน ครูที่เลี้ยงอาจจะช่วยให้นัก
ศึกษาเป็นครูที่มีความสามารถที่ดีได้ ถ้านักศึกษาฝึกสอนร่วมมือกับครูที่เลี้ยงอย่างใกล้ชิด"^๒

^๑ พวงรัตน์ ไชยศิริ, สุคันญา ธารีวรรณ และคนอื่น ๆ, การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา (ม.ป.ป.), หน้า ๘ - ๑๐.

^๒ John U. Michaelis, and Dumas E., The Student Teacher in the
Elementary School Englewood Cliffs, (New Jersey : Printice Hall, Inc., 1960),

ฮาร์โรล พี. อาดัม และ แฟรงก์ จี. ดิกกี (Harold P. Adam, and Frank G. Dickey) กล่าวว่า ผู้ที่จะทำหน้าที่เป็น "ครู" ให้แก่นักศึกษาฝึกสอนคือ ครูที่เลี้ยง โดยครูที่เลี้ยงจะเป็นผู้ดูแลช่วยให้นักเรียนครูประสบความสำเร็จในการจัดการกับประสบการณ์ที่ได้รับในการฝึกสอน^๑

เอจิ้น ครูซซินสกี (Eugene Kruszynski) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับการเลือกครูที่เลี้ยงว่า

ควรจะทำด้วยความระมัดระวังอย่างมาก เพราะถ้าเป็นครูที่เลี้ยงที่รับงานนี้เทศด้วยความไม่เต็มใจ และไม่อุทิศตนเพื่อการนิเทศการฝึกสอน ย่อมจะทำให้การฝึกสอนของนักศึกษาไม่ได้ผล ครูที่เลี้ยงอาจจะส่งเสริมให้ใช้วิธีสอนบางอย่างในห้องเรียน การกระทำดังกล่าวเท่ากับเป็นการบั่นทอนความคิดริเริ่มของนักศึกษาให้หมดไปทุกที ๆ ส่วนครูที่เลี้ยงที่ดีย่อมจะส่งเสริมให้นักศึกษามีเสรีที่จะคิดเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการสอนได้ตามหลักการ วิธีการและอุดมคติที่ได้มาจากวิทยาลัย นับว่าคุณสมบัติของผู้นิเทศมีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้ได้ผลตามความมุ่งหมายของการฝึกสอน^๒

วอร์เตอร์ แอล ลิตเติลจอห์น (Walter L. Littlejohn) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ที่ครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ที่ใช้ในการเลือกตัวผู้ที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง เขาเสนอแนะว่า ทางมหาวิทยาลัยจะต้องพึงเล็งเป็นพิเศษในการหาชีวิตและทัศนเลือกครูที่จะมาทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยงของนักศึกษา เกณฑ์หนึ่งคือ อาจจะดูความต้องการที่จะ

^๑Harold P. Adam and Frank G. Dickey, Basic Principles of Student Teaching (New York : American Book Company, 1956), p.6.

^๒Eugene, Kruszynski, "Some Thoughts on Practice Teaching," The Record Teacher College, Columbia University, 70 : (November, 1968), pp. 133 - 138.

ทำงานร่วมกับนักศึกษาอย่างแท้จริง และดูจากความสำเร็จในการสอนของครูผู้นั้น^๑

นอกจากนี้ โรเบิร์ต ดัลตัน อี. (Robert Dalton E.) ได้พบว่า

๑. ผู้ที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยงจะต้องเป็นผู้สนใจศึกษาเรื่องราวต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง
๒. ควรจะจัดหาวิธีการที่จะทำให้ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน เข้าใจหน้าที่และบทบาทของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน
๓. ประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นมากสำหรับครูที่เลี้ยง^๒

แดน บอย คูก (Dan Boy Cooke) ได้ศึกษาเพื่อหาเกณฑ์มาตรฐานในการเลือกครูที่เลี้ยง เสนอแนะไว้ว่า ครูที่เลี้ยงควรจะได้รับปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำและต้องได้เรียนวิชาการนิเทศการฝึกสอน และประสบความสำเร็จในการสอนมาเป็นเวลา ๒ - ๔ ปี และเห็นว่าควรมีเงินตอบแทนการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงด้วย^๓

เจม เอ. บัทเชอร์ (Jame A. Butcher) ได้วิเคราะห์การเลือกตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง ก็ได้ให้ความสำคัญแก่ทัศนคติของครูที่เลี้ยงไว้อย่างมาก เขากล่าวว่า ครูที่เลี้ยง

^๑Walter L. Littlejohn, "The Relationship between Certain Criteria Employed in the Selection of Supervising Teachers and Judgements of Student Teachers and College Supervisors," Dissertation Abstracts, 27 : (October - December, 1966), p. 1283.

^๒Robert Dalton E., "A Comparative Appraisal of Supervising Teacher and Student teacher Performance as an Evaluation Technique in Student Teaching Programs, Dissertation Abstracts, Vol. 26, No. 10, (August, 1959), pp. 890 - 891 A.

^๓Dan Boy Cooke, "Quantitative Standards for the Implementation On Quantitative Standards in Student Teaching Program," Dissertation Abstracts, Vol. 20, No. 9, February - March, 1960. p.3645 A.

ที่จะทำหน้าที่จะต้อง เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู สนใจเด็กวัยรุ่น มีความกระตือรือร้น และเป็น
ผู้มีประสบการณ์ในการสอน*

ในการคัดเลือกครูที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอนนั้น จะคัดเลือกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่แน่นอน
ตายตัวย่อมกระทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนฝึกสอนแต่ละแห่งย่อมมีสถานภาพแตกต่างกันออกไป
อย่างไรก็ตามครูที่เลี้ยงน่าจะมีคุณสมบัติทั่ว ๆ ไป ดังต่อไปนี้

๑. มีวุฒิทางครู
๒. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
๓. มีประสบการณ์ และมีความสามารถในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี
๔. เป็นครูประจำชั้น หรือประจำวิชาที่นักศึกษาจะต้องไปฝึกสอน
๕. เห็นความสำคัญ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการนิเทศการสอน เช่น
สังเกตการสอนของนักศึกษาพร้อมกับอาจารย์นิเทศก็อย่างสม่ำเสมอ
๖. มีประสบการณ์ในการสอน และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู
ได้เป็นอย่างดี
๗. สามารถทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี
๘. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ และมีความสามารถนำเอา
ทฤษฎีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนได้
๙. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของครูที่เลี้ยงเป็นอย่างดี
๑๐. สามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาประกอบการสอนได้^๒

*Jame A. Butcher, "An Analytical Study of the Selection and
Preparation of Off-Campus Supervising Teachers," Dissertation Abstracts,
Vol. 27, No. , October-December, 1966, pp.1682 - 1683.A.

^๒วิทยาลัยครูจันทระเกษม, คู่มือการฝึกสอน, (กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตการพิมพ์,
๒๕๒๒), หน้า ๑๔.

จะเห็นได้ว่า ครูที่เลี้ยง นอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการสอนมากพอสมควรแล้ว ยังต้องเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงพอที่จะสามารถนิเทศการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอนได้อย่างถูกต้อง และกว้างขวาง สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ครูที่เลี้ยงควรจะได้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีด้วย

ประเทิน มหาชนธ์ กล่าวถึงบทบาทของครูที่เลี้ยงไว้ว่า ครูที่เลี้ยงจะต้องอยู่ในฐานะที่จะให้คำแนะนำ ปรึกษา เพื่อให้บัณฑิตฝึกสอนได้รับประสบการณ์ให้มากที่สุด ความสนใจและความเอาใจใส่ของครูที่เลี้ยงที่แสดงต่อนักศึกษาฝึกสอนนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาหลายสิ่งหลายอย่างในตัวนักศึกษาฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอนก็ควรจะสำนึกว่าตนเป็นมือขวา หรือเป็นตัวแทนของครูที่เลี้ยงที่มีความรับผิดชอบต่อความก้าวหน้าของนักเรียน นักศึกษาฝึกสอนจึงก้าว เข้ามาในโรงเรียนในฐานะที่เป็นครูผู้หนึ่งของโรงเรียน ซึ่งครูที่เลี้ยงควรจะต้องแจ่มแจ้งและกำชับให้นักเรียนในชั้นทราบถึงความสำคัญข้อนี้ด้วย เพื่อให้โครงการดังกล่าวบรรลุผลสำเร็จ ครูที่เลี้ยงควรตระหนักในหน้าที่ของตน ดังต่อไปนี้

๑. ให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาฝึกสอนในด้านการศึกษา เด็กเป็นรายบุคคล และเป็นกลุ่ม
๒. ให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานประจำบางอย่าง เช่น การทำบัญชีเรียกชื่อ สมุดประจำตัวนักเรียน
๓. ให้ความรู้ในด้านวิธีสอน การใช้วัสดุทัศนอุปกรณ์ ตลอดจนการวัดผลและอื่น ๆ
๔. ให้คำแนะนำในด้านการปกครองชั้น การให้รางวัล และการลงโทษ
๕. แนะนำให้นักเรียน เห็นความสำคัญของนักศึกษาฝึกสอนให้การยอมรับนับถือ
๖. วางแผนการสอนร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์
๗. มีส่วนร่วมในการวัดผลการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอน
๘. ให้ความช่วยเหลือในขณะที่นักศึกษาฝึกสอนกำลังทำการสอน เช่น ช่วยควบคุมชั้น

ช่วยนิเทศ

๙. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับบุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกสอน เช่น การแต่งกาย ตลอดจนการวางตัวของนักศึกษาฝึกสอน

๑๐. ให้ความอบอุ่นทางใจแก่นักศึกษาฝึกสอน โดยเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ อย่างใกล้ชิด

กรรมการฝึกหัดครูได้กำหนดหน้าที่ของครูที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนไว้ ดังนี้

๑. แนะนำนักศึกษาฝึกสอนต่อเด็กในชั้นเรียน
๒. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอนของครูที่เลี้ยง ก่อนทำการสอน
๓. แนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนทราบถึงภาวะการเรียนรู้ของเด็ก การปกครองชั้น งาน ประจำชั้น เช่น สมุดรายนงาน บัญชีเรียกชื่อ
๔. แนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนทราบถึงชนิด และจำนวนอุปกรณ์การสอนในโรงเรียน ตลอดจนแหล่งวิทยาการที่มีอยู่ในชุมชนนั้น
๕. เตรียมงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน
๖. เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอน ได้นำเอาหลักการที่ได้เรียนมาใช้ปฏิบัติจริงในการสอน
๗. ปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน
๘. แนะนำส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนคุ้นเคยกับชาวบ้าน
๙. ร่วมมือกับนักศึกษาฝึกสอนในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
๑๐. ช่วยประเมินผลงานของนักศึกษาฝึกสอน^๒

เกษม สุธอม กำหนดหน้าที่ของครูที่เลี้ยงไว้ดังนี้คือ

๑. รู้จักนักศึกษาเป็นรายบุคคล
๒. ศึกษาคู่มือฝึกสอนของวิทยาลัย
๓. ร่วมมือกับอาจารย์พิเศษของวิทยาลัยทุกกรณี

กรรมการฝึกหัดครู, คู่มือปฏิบัติสำหรับครูในโครงการฝึกหัดครูชนบท, (พระนคร : โรงพิมพ์วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, ๒๕๐๕), หน้า ๕๑ - ๕๓.

^๒ ประเทิน มหาชนธิ, "คู่มือ...", หน้า ๑๖.

๕. การประชุมปรึกษาหารือกับอาจารย์นิเทศก์ และหัวหน้าแผนกฝึกสอน
๕. ร่วมตรวจโครงการสอน และบันทึกการสอนของนักศึกษา
๖. สังเกตการสอนของนักศึกษา และให้คำแนะนำทุกบทเรียน
๗. แนะนำและส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมในกิจกรรม เสริมหลักสูตร และงานธุรการอื่น ๆ
๘. ร่วมประเมินผลการสอนของนักศึกษา^๑

ฟลอเรนซ์ สเตรทเมเยอร์ บี. และมาร์กาเร็ต ลินเสย์ (Florence Stratemayer B., and Margaret Lindsey) ก็ได้สรุปหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงไว้ดังนี้

๑. แนะนำนักศึกษาฝึกสอนในด้านกิจกรรมต่าง ๆ ทุกวันในห้องเรียน
๒. ทำงานนิเทศการสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์จากวิทยาลัย โดยแจ้งให้ทราบถึงการทำงานของนักเรียนฝึกสอน และร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
๓. ศึกษาหาความรู้ และปรับปรุงการสอนของตนเองเสมอ
๔. ศึกษาหลักสูตรของวิทยาลัยโดยทั่ว ๆ ไป และโครงการฝึกสอนเพื่อความเข้าใจ และมีความเชี่ยวชาญในการทำงานนิเทศการสอน
๕. เสนอข้อแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตรของวิทยาลัย
๖. ช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีประสบการณ์ในงานอาชีพครูทุก ๆ ด้านจากการฝึกสอน^๒

ณรงค์ เชื่อมชิต ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของครูพี่เลี้ยงไว้ว่า ครูพี่เลี้ยงเป็นบุคคลที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาวิชาชีพครูมากที่สุด จึงควรมีบทบาทและหน้าที่อย่างกว้างขวาง ดังนี้คือ

^๑เกษม สุดหอม, การฝึกสอนของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก, (ม.ป.ท., ๒๕๑๔), หน้า ๒๓.

^๒Florence Stratemayer B., and Margaret Lindsey, Working with Student Teachers, Bureau of Publications Teachers College, Columbia University, (New York : 1958), p. 502.

๑. เป็นครู ครูที่ดีจะต้องปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

- ๑.๑ สอนดีคือสอนนักศึกษาให้เป็นครูที่ดี
- ๑.๒ ปกครองดี คือดูแลนักศึกษาให้มีระเบียบวินัย และวัฒนธรรมอันดี
- ๑.๓ ประพฤติดี คือประพฤติตัว เป็นตัวอย่างที่ดี
- ๑.๔ ช่วยเหลือภาระงานของโรงเรียนดี ได้แก่ช่วยเหลือภาระงานของนักศึกษา ตามที่เห็นสมควร
- ๑.๕ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ให้นักศึกษาสามารถปรับปรุงตัว เข้ากับสังคม กับคนทุกชั้นได้

๒. เป็นพี่ที่ดี

- ๒.๑ มีเมตตากรุณา รักเอ็นดูนักศึกษาด้วยเจตนาอันดี
- ๒.๒ เป็นตัวอย่างที่ดี และให้นักศึกษาประพฤติแต่ทางที่ดี
- ๒.๓ เป็นที่ปรึกษา
- ๒.๔ ให้คำแนะนำที่ดี
- ๒.๕ ให้กำลังใจ

๓. เป็นผู้เลี้ยง คำว่าเลี้ยง หมายถึงการเลี้ยงให้อิ่มด้วยวิชาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเป็นครูที่ดี

๔. การวัดผล ดำเนินการตามระเบียบ และด้วยความยุติธรรม

๕. จัดบริการ ให้นักศึกษามีความสะดวกสบายตามสมควร เช่นที่ทำงานในชั้น นำดื่ม ที่พัก การเจ็บป่วย ฯลฯ

๖. ประสานงาน ระหว่างวิทยาลัยครูกับนักศึกษา ประสานงานกับครูใหญ่และกรรมการ นิเทศก์ของโรงเรียน

๗. ติดตามผลงาน ติดตามผลงานของนักศึกษา เช่น การสอน งานพิเศษ และงานอื่น ๆ พัฒนาชุมชน ฯลฯ

๘. มอบงานพิเศษให้ทำ เช่น บัญชีเรียกชื่อ ควบคุมการเข้าแถวและควบคุมการทำ ความสะอาดชั้นเรียน ฯลฯ

๘. แนะนำอุปกรณ์การสอน และแหล่งอุปกรณ์การสอน
๑๐. ช่วยเหลือการปกครองชั้นเรียน ระยะเริ่มฝึกสอน นักเรียนอาจจะไม่เชื่อฟังนักศึกษา อาจปกครองนักเรียนไม่ได้ ครูที่เลี้ยงจึงควรรอูเคราะหตามสมควร
๑๑. แนะนำให้รู้จักนักเรียนในชั้น และครูประจำชั้นใกล้เคียง ควรกระทำในวันแรกของการฝึกงาน
๑๒. จัดหาคู่มือต่าง ๆ เช่น คู่มือการสอนวิชาต่าง ๆ หรือผลงานที่ตีต่าง ๆ ไว้ให้นักศึกษาค้นคว้า
๑๓. ควรหาเวลาพบปะสังสรรค์กับนักศึกษาทุกวัน เพื่อจะได้ทราบปัญหาและให้คำแนะนำได้ในระดับหลัง
๑๔. ดูการฝึกงาน ควรดูการฝึกงานของนักศึกษาตลอดเวลา และช่วยเหลือแนะนำตามกาลอันควร
๑๕. ศึกษาประวัติของนักศึกษา การทราบประวัติของนักศึกษานั้น เป็นพื้นฐานจะช่วยให้เข้าใจชีวิตจิตใจนักศึกษาดียิ่งขึ้น^๑

นอกจากนี้ แกสตัน อี คาลเวิร์ท (Gaston E. Calvert) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาบทบาทของครูที่เลี้ยงตามความเห็นของครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศกซึ่งผลของการวิจัยสรุปได้ว่า

๑. ครูที่เลี้ยงควรจะได้รับการประชุมพิเศษเรื่องโครงการฝึกสอน เพื่อให้ครูที่เลี้ยงได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของงาน จะได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การคัดเลือกครูที่เลี้ยง ควรจะได้คัดเลือกจากบุคคลที่มีทักษะ และประสบการณ์ในด้านการสอน และการนิเทศมาแล้ว
๓. อาจารย์นิเทศกและครูที่เลี้ยงไม่ได้ทำงานประสานกันเท่าที่ควร

^๑ณรงค์ เชื้อมชิต, คู่มือนิเทศ, (เพชรบุรี : แผนกบริการทางการศึกษาวิทยาลัยครูเพชรบุรี, ม.ป.ป.), หน้า ๑๔ - ๒๐.

๔. นักศึกษาฝึกสอนให้ความสำคัญต่ออาจารย์เป็นพิเศษว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ และมีอิทธิพลต่อการให้คะแนนของเขามากกว่าครูพี่เลี้ยง

๕. โรงเรียนฝึกสอน และสถาบันฝึกหัดครู ควบทำงานประสานกันได้มากกว่าเท่าที่เป็นอยู่

การสรรหานักศึกษาฝึกสอน

การคัดเลือกนักศึกษาฝึกสอน ในสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทยเรา แต่ละสถาบันกำหนดกฎเกณฑ์ในการคัดเลือกนักศึกษาฝึกสอนออกไปฝึกสอนไม่เหมือนกัน บางแห่งถึงมาตรฐานว่านักเรียนต้องเรียนวิชาต่าง ๆ ตามที่สถาบันกำหนดให้ บางแห่งก็ดูจากระดับคะแนนที่นักศึกษาทำได้

เชียว วีระฉายา กล่าวถึงการจับนักศึกษาออกไปฝึกสอนไว้ดังนี้คือ

- ๑. นักศึกษาฝึกสอนชนบท จะคัดเลือกจากนักศึกษาประจำหากไม่พอตามจำนวน จะพิจารณาจากนักศึกษาเดินเรียน
- ๒. จัดกลุ่มนักศึกษาเพื่อส่งไปประจำหน่วยฝึกสอน ให้จับกลุ่มกันเอง โดยคัดเลือกคนที่มีความสามารถแตกต่างกันหลายค่ายคละกันไป
- ๓. จำนวนนักศึกษาที่จะฝึกสอนประจำชั้น จะส่งไปไม่เกินห้องเรียนละ ๒ คน
- ๔. การฝึกสอนระดับ ป.กศ. ให้สอนประถมต้น สอนทุกวิชาในหลักสูตร แต่ไม่เกิน

๑๔ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยครั้งแรกสอน ๓ หมวดวิชา ครั้งหลังสอนอีก ๓ หมวดวิชา ส่วนที่เหลือครูพี่เลี้ยงสอน

"Gaston E. Calvert, "The Role of the Cooperating Teacher as Percieved by Students Teachers, Cooperating Teachers and College Supervisors in Selected Teachers Training Institutions of Alabama. Dissertation Abstracts International Vol. 31, No. 10, 1970. pp. 5243 - 5244 A.

๒ กรมการฝึกหัดครู, แนวโน้มในการจัดและดำเนินงานเกี่ยวกับการฝึกสอนและเทคนิคในการนิเทศการสอน, เอกสารสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, (ม.ป.ท. : ๒๕๑๖), หน้า ๒.

๕. การฝึกสอนระดับ ป.กศ. สูง ให้สอนในระดับประถมปลายหรือมัธยมศึกษาตอนต้น สอนวิชาเอกและวิชาโทไม่เกิน ๑๒ ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นักศึกษา ป.กศ. สูง จะต้องเป็นผู้เลี้ยง ให้นักศึกษา ป.กศ. ด้วย

๖. นักศึกษาที่จะออกฝึกสอนจะต้องผ่านการเตรียมเสียก่อน ควรได้คะแนนเฉลี่ย ๒ ขึ้นไป ต้องไม่มีกิจกรรมอื่นใดในวิทยาลัยที่จะกระทบกระเทือนเวลาการฝึกสอน*

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูศิลปสงคราม พิษณุโลก ได้กำหนดหน้าที่ของนักศึกษาฝึกสอนไว้ดังนี้ คือ

๑. แสวงหาความรู้ใหม่ เนื้อหาวิชาต่าง ๆ และศึกษาริธีการสอนแบบใหม่ ๆ และนำมาใช้ให้เกิดการเรียนรู้

๒. เอาใจใส่ในการสอน การปกครองนักเรียนให้อยู่ในระเบียบวินัย

๓. พยายามเรียนรู้ถึงความเป็นไปในชั้นที่ตน เข้าสภกนให้มากที่สุด โดยเฉพาะการศึกษาค้นคว้าเป็นรายบุคคล

๔. ขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากครูที่เลี้ยง ครูใหญ่ และอาจารย์นิเทศก์

๕. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของการฝึกสอน

๖. รับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ไม่ทอดทิ้งให้เกิดความบกพร่องเสียหาย^๒

บิชเชลเดอร์ ที. โฮวาร์ด และแกสสัน มูไรซ์ (Butchelder T. Howard and Glasson Maurice Me) ได้กล่าวถึง ลักษณะที่ดีของนักศึกษาฝึกสอนไว้ ๑๑ ประการดังนี้คือ

๑. ต้องมีจินตนาการและความสามารถในการใช้สิ่งที่ตนมีอยู่ให้เกิดประโยชน์

๒. ต้องรู้จักรวบรวมข้อมูลและวางแผนงานต่าง ๆ

* เขียว วีระฉายา, "รูปแบบการฝึกสอน...", หน้า ๑๐.

^๒วิทยาลัยครูศิลปสงคราม พิษณุโลก, ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะวิชาครุศาสตร์, "หน้าที่และขอบข่ายงานของนักศึกษาฝึกสอน," ปฏิบัติการวิชาชีพครู (พิษณุโลก : โรงพิมพ์ตระกูลไทย, ๒๕๒๐), หน้า ๖๗ - ๖๘.

๓. มีความสามารถในการอธิบายแนวความคิดของคุณ
๔. มีลักษณะ เป็นผู้นำ
๕. มีอุทิศภาวะ
๖. เป็นผู้มองเห็นการฉกฉวย เล็งเห็นปัญหาที่จะเกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ

ให้ลุล่วงไปได้

๗. มีความเข้าใจในนักเรียนของคุณ
๘. สามารถโต้ตอบการกระทำและคำถามต่าง ๆ ได้รวดเร็ว
๙. มีความสามารถในการรูจใจ
๑๐. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๑๑. มีความสามารถในการตัดสินใจเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างดีและถูกต้อง^๑

สุภาพ วาดเขียน ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ความสำคัญของการเริ่มงานสอนที่ดี ๓ ข้ออยู่ที่ การเริ่มลงมือสอน. แต่อยู่ที่การได้สังเกตการสอนของผู้อื่นอย่างใกล้ชิด ได้เห็นแบบฉบับของการ สอนที่ดีพอจะยึดถือเป็นตัวอย่างได้ และมีการพิจารณาปัญหาต่าง ๆ ที่ได้พบเห็น ในขณะเดียวกันก็จะต้องจดบันทึกสิ่งที่ได้สังเกต เห็นไว้ให้ชัดเจนถูกต้อง และพร้อมที่จะนำเอาตัวอย่างที่ดี หรือที่ได้รู้เห็นมาใช้ให้เหมาะสมกับตนเองได้^๒

การประเมินผล

ในกระบวนการเรียนการสอนโรงเรียนระดับต่าง ๆ การวัดผลและการประเมินผลการ

^๑Butchelder T. Howard and Glasson Manrice Me, Student Teaching in Secondary School, (New York : Mc Graw - Hill Company, 1956) pp.

26 - 28.

^๒สุภาพ วาดเขียน, ทำอย่างไรนิสิตนักศึกษา ครูจึงจะสอนได้ดี (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๒.

ศึกษา มีอิทธิพลไม่น้อยต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน และสถานศึกษา กล่าวคือ เครื่องมือการสอบวัดและประเมินค่าที่สร้างขึ้นอย่างถูกต้องตามหลักวิชา การวัดผลการศึกษาจะช่วยให้ผู้เรียนเห็นแนวทางปรับปรุงตนเอง และยังส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทัศนคติในการเรียนที่ดี ในทางตรงกันข้าม เครื่องมือที่สร้างขึ้นอย่างไม่ถูกต้องตามหลักวิชา จะทำให้นักเรียนสับสน ปั่นทอนกำลังใจ ชักน้าวักเรียนให้เข้าใจวิธีแห่งการศึกษาเล่าเรียนอย่างผิด ๆ

วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนมา ศรีภาพสินธุ์ และสุพิชญา ชีระกุล กล่าวถึงการประเมินผลในการนิเทศการศึกษาว่า การติดตามผลงานในการนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากการวางแผนเพื่อต้องการทราบว่าผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องในแผนงานที่วางไว้ ได้นำข้อตกลงไปปฏิบัติจริงเพียงไร ได้ผลมากน้อย มีอุปสรรค หรือมีปัญหาอะไรบ้าง ซึ่งเป็นหนทางที่จะร่วมกันช่วยแก้ไขให้การปฏิบัติงานได้ผลสมความมุ่งหมายที่วางไว้

หลักของการประเมินผลงานที่ดีมีดังนี้คือ

๑. การประเมินผลงานต้องทำติดต่อกันและทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูว่างานที่ทำไปแล้วนั้นได้ผลเพียงใด หากมีปัญหาหรือข้อบกพร่อง จะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันที่
๒. การประเมินผลต้องเป็นงานที่ร่วมกันทำ ไม่ใช่เป็นหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือเป็นหน้าที่ของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ
๓. ในการประเมินผลจะต้องยึดถือจุดมุ่งหมายของโครงการ เป็นมาตรฐานสำหรับทราบถึงวิธีการนั้น ๆ ใช้ได้ผลหรือไม่
๔. ในการประเมินผล ควรดำเนินการเป็นแบบประชาธิปไตยที่สุด เท่าที่จะทำได้ คือจะต้องฟังความคิดเห็นของบุคคลในคณะเท่าเทียมกัน แบ่งงานกันทำ มีการรับผิดชอบในผลงานเท่ากัน
๕. จะต้องประเมินผลทุกด้าน เช่นด้านการบริหาร ด้านตัวบุคคล ด้านประสานงาน และด้านอื่น ๆ ด้วย หมายความว่า จะต้องวัดหลาย ๆ ด้าน

* อินาน, เดวิด เค., การประเมินผลการสอนในประเทศไทย. แปลโดย ชาวล
แพร์ติกุล (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยแบบเรียน, ๒๕๐๙), หน้า ๓.

๖. ควรจัดให้สมาชิกวัดตัวเอง และผลงานของกลุ่มของตนเองด้วย เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา คือวัดหลายๆ แบบ

๗. ควรกำหนดการเลือกและการใช้เทคนิคการประเมินผลไว้อย่างกว้าง ๆ แต่ชัดเจนพอที่สมาชิกในโครงการจะนำไปใช้ และสามารถดัดแปลงให้เหมาะสมกับสมรรถภาพการปฏิบัติงานของตน นั่นก็คือ ให้สามารถยืดหยุ่นได้

๘. จะต้องเตรียมวิธีการบันทึกผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน และเป็นการสรุปผลการประเมินไว้ในที่แห่งเดียวกัน ศึกษาง่าย พิจารณาง่าย เป็นเอกสารที่นำไปอ้างอิงเพื่อปรับปรุงโครงการในขั้นต่อไป

๙. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง

๑๐. ควรเลือกเครื่องมือ เครื่องใช้ในการประเมินให้เหมาะสมกับสภาพการณ์

๑๑. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรจะง่ายแก่การเข้าใจ

๑๒. ควรพิจารณาประเมินสิ่งที่เมื่อประเมินผลได้ข้อมูลมาพิจารณาแล้ว สามารถนำมาปรับปรุงโครงการนิเทศให้ดีขึ้น

๑๓. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรเป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา^๑

การประเมินผลของสิ่งใดถือได้ว่าสิ่งนั้นได้กระทำสิ้นสุดลงแล้ว สำหรับการประเมินผลโครงการนิเทศการศึกษานั้น อาจจะผิดแปลกไปกว้างทางด้านอื่นในประเด็นที่ว่า การเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำโดยต่อเนื่องไปตลอด ฉะนั้นรายการประเมินผลจึงย่อมจะต้องมีทั้งในระยะที่กำลังปฏิบัติการและหลังปฏิบัติการ มีระหว่างปฏิบัติเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่นการนิเทศการสอนย่อมประเมินผลได้ระยะที่ปฏิบัติงาน ส่วนประเมินผลผู้บริหารหรือผู้นิเทศ อาจจะกระทำเมื่อโครงการนั้น ๆ สิ้นสุดลง^๒

^๑ วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนมา ศรีภา พลินธุ์ และสุพิชญา ชีรกุล, การนิเทศการศึกษา (สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๒๐), หน้า ๒๑๔ - ๒๑๕.

^๒ ยาสี มณีศรี, การนิเทศการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๒๑),

กมล สุดประเสริฐ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษาไว้ว่า การวัดผล เป็นการวิจัยปฏิบัติการอย่างหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ที่ช่วยแก้อุปสรรค และแก้ปัญหาประจำวันในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับปรุงการเรียนการสอนนั้นจะต้องอาศัยการวัดผลที่มีประสิทธิภาพของผู้ตลอดเวลา การวัดผลที่มีได้นำเอาผลไปใช้ (feedback) ปรับปรุงการเรียนการสอน หรือสอบแล้วเอาผลไปเพียงตัดสินได้เท่านั้น ไม่เป็นการพัฒนาแต่อย่างไร

จึงนับได้ว่า การวัดผลและการประเมินผลเป็นหัวใจในการทำงานทุกโครงการ เพื่อจะได้ทราบว่า การดำเนินการงานตามโครงการนั้นได้ผลสมความมุ่งหมายเพียงไร การดำเนินงานที่ไม่มีการประเมินผล ก็ไม่สามารถจะทราบถึงปัญหาอุปสรรคและความก้าวหน้าของโครงการได้

เอ็ดเวิร์ด เอ. พิงส์ กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกสอนไว้ดังนี้คือ

๑. การประเมินผลการฝึกสอนควรจะทำต่อเนื่องกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงคุณภาพของการสอน ปรับปรุงนิสัย และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

๒. การฝึกสอน เป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะและความสามารถในการสอน มิได้เป็นการทดสอบความสามารถ ดังนั้นในการวัดความสามารถในการสอน จึงควรวัดและประเมินผลในตอนสุดท้ายของการฝึกสอน เพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอนดีขึ้นหรือไม่

๓. ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และการให้ความร่วมมือกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่แล้ว การวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนจะต้องคำนึงถึงสิ่งดังกล่าวแล้วด้วย

๔. ในการวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้ แต่จะต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วน เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน

กมล สุดประเสริฐ, "การวัดผลเพื่อการพัฒนา," พัฒนาวัดผล. (พระนคร : กรุงเทพมหานครพิมพ์, ๒๕๑๖), หน้า ๔๕ - ๔๖.

๔. มีข้อนำสั่ง เถกว่า อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนบางคน ไม่มีทักษะในการนิเทศ และการวัดผลประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนด้อยลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องได้รับการฝึก และอบรม เกี่ยวกับนิเทศการสอน และการวัดผลประเมินผลการฝึกสอน^๑

เชญ วีระฉายา ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการฝึกสอน ดังนี้

๑. การวัดผลผลการฝึกสอน เป็นการวัดคุณภาพ ต้องอาศัยความยุติธรรมในการเรียงลำดับคุณภาพ ครูที่เลียงและอาจารย์นิเทศก็จะต้องใช้วิธีบันทึกอย่างสม่ำเสมอ
๒. การประเมินเกรด เป็นความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลียงที่จะต้องกระทำร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด
๓. มีการประเมินผลงานโครงการต่าง ๆ โดยยึดจุดมุ่งหมายของโครงการนั้น ๆ เป็นสำคัญ^๒

นอกจากนี้ วิลเลียม สลีสเปอร์ อาร์ และฮาร์โรล เทลเฟอร์ อี. (William Sleeper R. and Harold Telfer E.) ยังให้ความเห็นว่า ครูที่เลียงในฐานะเป็นผู้ร่วมงานใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอน ควรวัดผลการสอน โดยพิจารณาในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

๑. บทบาทของนักศึกษาฝึกสอนขณะอยู่ห้องเรียน
๒. ความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนตลอดระยะเวลาที่ออกฝึกสอน
๓. ความสามารถในการเป็นผู้นำของเด็ก สามารถเข้ากับเด็กได้ดี มีความรู้ในเรื่องทฤษฎี^๓
๔. การนำประสบการณ์ในการฝึกสอนมาปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังบกพร่องอยู่^๓

^๑Edward A. Pires, Ibid. pp. 112 - 113.

^๒เชญ วีระฉายา. "รูปแบบการฝึกสอน...", หน้า ๑๓ - ๑๔.

^๓William Sleeper R. and Harold Telfer E. "Evaluation : The Heart of Student Teaching," The Journal of Teacher Education 6(March 1960) pp. 71 - 74.

อ็อตโต เจ. ชิปลา (Otto J. Shipka) กล่าวถึงระบบของแบบประเมินผลสำหรับการประเมินผลในการทำงานของนักศึกษาฝึกสอน ว่ามีแนวทางดังนี้คือ

๑. แต่ละวิทยาลัย ควรทำแบบประเมินผลของตนเอง แบบประเมินผลนี้ควรจะต้องประกอบด้วยความคิดของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย
๒. การประเมินผลเกี่ยวกับหน้าที่ ความสามารถ หรือบุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกสอน ควรจะเขียนอย่างระมัดระวัง
๓. แบบประเมินผลชนิดเดียวกัน ถ้าได้ทำอย่างระมัดระวังแล้ว จะต้องสามารถครอบคลุมเนื้อหาวิชาทุกวิชาทุกโอกาส ทุกขณะที่ใช้ รวมทั้งการใช้วัดผลครั้งสุดท้ายด้วย
๔. ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินผลนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน
๕. อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ควรใช้แบบประเมินผลนี้เป็นครั้งคราว
๖. จะเป็นการดี ถ้าหากแบบสอบถามนี้มีระดับคะแนนไว้แต่ละข้อ เช่น ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ยังใช้ไม่ได้ เป็นต้น
๗. ระบบการวัดผลที่ดีควรเปิดโอกาสให้อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน ได้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประเมินผลการสอนนักศึกษาฝึกสอนทุกคน
๘. ผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกคน ควรได้มีการประชุมตกลงร่วมกันก่อนที่จะให้คะแนนครั้งสุดท้าย
๙. แบบฟอร์มประเมินผลควรจะได้พิจารณาถึงประโยชน์ในการใช้มากที่สุด
๑๐. แบบประเมินผลการสอนนี้จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ อาจจะเป็นทุก ๓ ปีก็ได้

อ็อตโต เจ. ชิปลา, "กลวิธีในการนิเทศการสอนและการนิเทศการสอนอย่างมีระบบ," แปลโดย ชูศรี สุวรรณโชติ โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ ๒๐๔ (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทยการพิมพ์, ๒๔๒๑), หน้า ๑๑๔ - ๑๑๗.

ปัญหาและอุปสรรคในการจัดการนิเทศการฝึกสอน

การจัดการนิเทศการฝึกสอน มีปัจจัย และองค์ประกอบที่ซับซ้อนหลายด้าน เช่น การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอน นับตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงสิ้นสุดกระบวนการ รวมทั้งตัวบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน ซึ่งทำให้ต้องเผชิญกับปัญหาหลายแบบหลายประการ ปัญหาที่เกิดขึ้นแก่นักศึกษารุ่นหนึ่ง ย่อมอาจเกิดขึ้นกับนักศึกษารุ่นต่อไป ฉะนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรจะได้นำปัญหาที่พบมาพิจารณาหาทางป้องกัน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการแก้ไขเสียก่อน ก็จะทำให้การฝึกสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ศุภนิคย์ วัฒนธาดา ให้ความเห็นว่า "ความสำเร็จของการสอนย่อมขึ้นอยู่กับปัญหาต่าง ๆ หลายเรื่อง..."^๑ และจอห์น ยู ไมชาลิส และกริม อาร์ พอล (John U. Michaelic and Grim R. Paul) ก็ได้ให้ความเห็นว่า "การฝึกสอนช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้เรียนรู้ถึงหน้าที่ครู สภาพห้องเรียน ทำให้ทราบปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน และการฝึกสอนเปรียบเสมือนกับการเก็บเงินไว้กับธนาคาร ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดี เมื่อออกไปประกอบอาชีพครู..."^๒

กฤษเญ สาธร ได้ให้ทัศนะไว้ในปัญหาการฝึกสอน : การศึกษาเฉพาะกรณีว่า "...ก่อนที่จะให้นิเทศนักศึกษาออกไปฝึกสอน น่าจะจัดให้มีการฝึกคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา เอามาแก้ปัญหาดัง ๆ อันเกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกสอนเสียก่อน จนนิเทศนักศึกษา มีความคล่องแคล่ว หลังจากนั้นการฝึกสอนจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ทำให้นิเทศนักศึกษากังวล หรือเกิดความไม่มั่นใจในการฝึกสอนของตน..."^๓

^๑ศุภนิคย์ วัฒนธาดา, พื้นฐานการศึกษาไทย (พระนครศรีอยุธยา : โรงพิมพ์เทียนวัฒนา, ๒๕๒๐), หน้า ๔๗.

^๒John U. Michaelic and Grim R. Paul, The Student Teacher in the Elementary School (New York : Prentice Hall Inc, 1953) p.1.

^๓ก้องแก้ว เจริญอักษร และคนอื่น ๆ, ปัญหาการฝึกสอน : การศึกษาเฉพาะกรณี (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การพิมพ์, ๒๕๑๔), หน้า ๑.

ในกระบวนการจัดการนิเทศการฝึกสอน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ย่อมประสบปัญหาและอุปสรรค
 อันเป็นผลให้การฝึกสอนดำเนินไปอย่างไม่ราบรื่นนัก ปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว อาจจำแนกได้ดังนี้

ปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอน

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๓ เกษม สุทธิธรรม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสำรวจปัญหาต่าง ๆ ของ
 ผลิตฝึกสอน วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก โดยใช้แบบสอบถามตามนิสิต จำนวน ๒๐๖ คน ซึ่ง
 เป็นนิสิตชั้นปีที่ ๔ สาขามัธยมศึกษา ในปีการศึกษา ๒๕๑๓ ผลของการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหา
 อันเกิดจากการดำเนินการ การบริหาร และการนิเทศการฝึกสอน สรุปได้ดังนี้ คือ

๑. นิสิตฝึกสอนต้องการแนะนำและการนิเทศการสอนมากกว่าที่กระทำอยู่
๒. นิสิตฝึกสอนมีเวลาสังเกตการสอนที่น้อยไป
๓. วัสดุและอุปกรณ์การสอนในโรงเรียนฝึกสอนมีน้อยเกินไป
๔. มีเวลาสอนจริง ๆ น้อยเกินไป
๕. อาจารย์นิเทศก์ประจำวิชา นิเทศการฝึกสอนน้อยเกินไป
๖. อาจารย์นิเทศก์การฝึกสอนไม่มีข้อเสนอแนะที่ดีแก่นิสิตฝึกสอน
๗. ห้องเรียนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้น
๘. รู้สึกว่าการประเมินคุณภาพการฝึกสอนไม่ยุติธรรม
๙. อาจารย์ที่เลี้ยงนิเทศการฝึกสอนน้อยไป*

จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ วิทยาลัยครูภาคกลาง (นอกกรุงเทพฯ) ครั้งที่ ๒
 ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ ที่วิทยาลัยครูจันทบุรี ปรากฏว่า ปัญหาการให้
 ความร่วมมือของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้คือ

* เกษม สุทธิธรรม, การฝึกสอนของนิสิตวิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก ปัญหา อุปสรรค
 และการเสนอแนะเพื่อปรับปรุง (ม.ป.ท. ม.ป.ช.), หน้า ๔๒.

๑. ปัญหาเกี่ยวกับผู้บริหารของวิทยาลัยครู

- ๑.๑ อธิการสนับสนุนการฝึกสอนน้อยไปและไม่เห็นความสำคัญ
- ๑.๒ การพิจารณาความดีความชอบของวิทยาลัยครู
- ๑.๓ การจัดอัตราค่าจ้าง และชั่วโมงสอนของคณะต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูไม่ได้สัดส่วน
- ๑.๔ การจัดอัตราค่าจ้างอาจารย์นิเทศก์ไม่เพียงพอ
- ๑.๕ สวัสดิการอาจารย์นิเทศก์มีน้อย เช่นการจัดยานพาหนะ งบประมาณ ฯลฯ
- ๑.๖ การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนไม่สัมพันธ์กับการฝึกสอน
- ๑.๗ การให้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนฝึกสอน

๒. ปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน

- ๒.๑ ครูใหญ่ไม่สนใจงานการฝึกสอนเท่าที่ควร
- ๒.๒ ครูใหญ่ละเลยการกวาดล้างครูที่เสี่ยงเพื่อปรับปรุงการฝึกสอน
- ๒.๓ ครูใหญ่ขาดความเข้าใจนโยบายและความรับผิดชอบในการฝึกสอนของวิทยาลัยครู เช่นให้นักศึกษาฝึกสอนพัฒนามากเกินไป

๓. ปัญหาเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่การศึกษาของจังหวัดและอำเภอ เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจและร่วมมือในการฝึกสอน และบางแห่งมีทัศนคติไม่ดีต่อวิทยาลัยครู

พร้อมกันนี้ได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาไว้ ดังนี้คือ

๑. เกี่ยวกับสวัสดิการและการให้ความสนับสนุนงานการฝึกสอน

- ๑.๑ อธิการควรไปเยี่ยมหน่วยบ้าง
- ๑.๒ เวลามีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ อธิการควรร่วมสัมมนาด้วย
- ๑.๓ กรมควรจัดสัมมนาอธิการทุกวิทยาลัย เกี่ยวกับการนิเทศ
- ๑.๔ อธิการควรให้ขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์นิเทศก์ให้มากกว่านี้
- ๑.๕ จัดสวัสดิการให้อาจารย์นิเทศก์ตามความเหมาะสมแต่ละวิทยาลัย

๒. การพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์นิเทศก์

- ๒.๑ ให้เสนอผลงานให้ทราบ
- ๒.๒ ให้หัวหน้าฝ่ายนิเทศก์มีส่วนร่วมพิจารณาด้วย
- ๒.๓ ควรมีเกณฑ์สำหรับพิจารณาความดีความชอบ

๓. การจัดอัตรากำลังและชั่วโมงสอนของคณะต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่ใกล้เคียงกัน ทำให้เกิดความไม่ยุติธรรมต่อการจัด อาจารย์ออกนิเทศโดยให้วิทยาลัยมีนโยบายแน่นอน เกี่ยวกับการจัดชั่วโมงการทำงาน

๔. การจัดอัตรากำลังอาจารย์นิเทศก์ไม่เพียงพอ

- ๔.๑ ให้วิทยาลัยมีนโยบายที่แน่นอน เกี่ยวกับการจัดชั่วโมงการทำงานของอาจารย์นิเทศก์
- ๔.๒ ตั้งเกณฑ์อาจารย์ต่อนักศึกษาว่าต่ำสุดเท่าไร สูงสุดเท่าไร
- ๔.๓ ให้วิทยาลัยปฏิบัติตาม เกณฑ์ด้วย

๕. การเตรียมศึกษาก่อนออกฝึกสอนไม่สัมพันธ์กับการฝึกสอน

- ๕.๑ ให้ฝ่ายฝึกสอนมีส่วนร่วมในการวางแผน เตรียมเด็กก่อน
- ๕.๒ ให้ทุกคณะและภาควิชา ช่วยกันเตรียม เด็ก เพื่อออกฝึกสอนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน

๖. การให้บริการด้านต่าง ๆ ต่อโรงเรียนฝึกสอน ให้วิทยาลัยพยายามจัดโครงการบริการการศึกษา เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนฝึกสอนตามความต้องการของโรงเรียนให้ดีที่สุด

๗. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน

- ๗.๑ จัดสัมมนาครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง ให้เข้าใจการฝึกสอนโดยตรง
- ๗.๒ ควรเลือกเปิดหน่วยที่เหมาะสม
- ๗.๓ วิทยาลัยควรประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและโรงเรียนที่สังกัด
- ๗.๔ อาจารย์นิเทศก์ควรสร้างความสัมพันธ์กับครูใหญ่และคณะครูให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

- ๓.๕ มีปัญหาใดให้พยายวมแก้ไข หรือคงส่งนักศึกษาฝึกสอน
๔. การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่การศึกษาของจังหวัดและอำเภอ
- ๔.๑ วิทยาลัยควรมีนุชยสัมพันธ์ที่สกับจังหวัดและอำเภอ โดยเฉพาะอธิการ
ผู้ว่าราชการ
- ๔.๒ ฝ่ายนิติเทศก์ควรมีโครงการร่วมสัมมนากับเจ้าหน้าที่ด้านการศึกษาทั้งจังหวัด
และอำเภอด้วย
- ๔.๓ เชิญเจ้าหน้าที่จังหวัดและอำเภอมาบรรยายความรู้สึกในการฝึกสอน
- ๔.๔ อาจารย์นิติเทศก์ควรจะได้เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิติเทศก์

จากการสัมมนาอาจารย์นิติเทศก์ที่วิทยาลัยครุนครศรีธรรมราช ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์
นิติเทศก์ สรุปได้ว่า

๑. ไม่มีอาจารย์นิติเทศก์ลอยตัว เพราะไม่มีฝ่ายนิติเทศก์ของตน
๒. ขาดแคลนอาจารย์นิติเทศก์ เพราะ เป็นงานที่ต้องเสียสละ
๓. หลังจากออกนิติเทศแล้ว หมวคต่าง ๆ ว่าจะไม่ยอมรับอาจารย์นิติเทศก์ว่าเป็น

อาจารย์ในหมวดของตน

๔. อาจารย์นิติเทศก์ไม่สามารถรับผิดชอบหน่วยฝึกงานหน่วยหนึ่งหน่วยใดโดยเฉพาะ
ดังนี้เพราะไม่สามารถนิติเทศได้ทุกวิชา

๕. แนวปฏิบัติของอาจารย์นิติเทศก์ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

_____ . "ปัญหาการให้ความร่วมมือของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง"

เอกสารเรียงเรียงจากการอภิปรายในการสัมมนาอาจารย์นิติเทศก์ในวิทยาลัยครุภาคกลาง (นอก
กรุงเทพฯ) ครั้งที่ ๒ ที่วิทยาลัยครูจันทบุรี ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐.

๖. อาจารย์นิเทศก์ต้อง เสียสละในการ เสียคนชั่วคราวทุกครั้ง เมื่อออกไปนิเทศก์
๗. อาจารย์ผู้สอน วิชสอนไม่สัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศก์
๘. การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ใหม่ขึ้น ยังไม่มีมาตรการกำหนดไว้ เพื่อคัด เลือกคุณสมบัติ

ที่แน่นอน

๘. อาจารย์นิเทศก์บางคน ไม่ใช้จิตวิทยาในการนิเทศการสอน หรือผลจากการสอน

นักศึกษาฝึกสอนมากเกินไป

๑๐. อาจารย์นิเทศก์ขาดความรับผิดชอบ หลีกเลี้ยงการนิเทศไม่นิเทศตามตารางที่กำหนดไว้

ในปี ๒๕๑๔ สวัสดิ์ ทรัพย์จันทน์ ได้ทำการวิจัย เรื่องการศึกษาความเห็นของอาจารย์นิเทศก์ เกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท ของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถามถามอาจารย์นิเทศก์ที่ทำกรนิเทศการสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท ๒๕ แห่ง และทุกคนจำนวน ๑๓๒ คน ผลของการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ สรุปได้ว่า

๑. อาจารย์นิเทศก์มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป

ข้อเสนอแนะ อาจารย์นิเทศก์ ควรจะทำงานหลักที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศการสอน คืองานสอนในวิทยาลัยครู สอนในโรงเรียนสาธิต ตลอดจนทำการวิจัยเบื้องต้น เกี่ยวกับการฝึกสอน การปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น เพราะจะทำให้การสอนและการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการนิเทศการสอนจะมีผลสะท้อนกลับ (feed back) ซึ่งกันและกัน เช่น เมื่อเห็นนักเรียนฝึกสอนไม่ดีก็จะได้นำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอนในวิทยาลัย

๒. มีนักเรียนฝึกสอนต้องดูแลมาก

ข้อเสนอแนะ อาจารย์นิเทศก์คนหนึ่ง ควรจะนิเทศการสอนไม่เกินภาคเรียนละ ๒๐ คน และ

_____ . "ปัญหาขณะฝึกศึกษากำสั่งฝึกสอน," เอกสารสรุปผลการ
 สัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ในโครงการฝึกหัดครูชนบทที่วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช จะทำงานวันที่

ควรจะได้มีโอกาสตุนักศึกษามีกสอน ตลอดภาคเรียนประมาณคนละ ๔ - ๖ ครั้ง

๓. การเดินทางไปมีเพศการสอนไม่ได้รับความสะดวก

ข้อเสนอแนะ คณะกรรมการดำเนินงานควรจัดเป็นกลุ่ม โรงเรียนฝึกสอนหรือแบ่งออกเป็น
สาย ๆ เพื่อสะดวกในการออกนิเทศ เป็นการประหยัดในการใช้วามพาหนะ

๔. ขวัญในการทำงานของอาจารย์นิเทศก์ไม่ดี

ข้อเสนอแนะ

- ๑. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน ชี้แจงให้อาจารย์นิเทศก์เข้าใจวัตถุประสงค์
ของโครงการฝึกหัดครูชนบท และพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงาน
- ๒. วางมาตรฐานและสร้าง เครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน
- ๓. สร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ
- ๔. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานได้บังคับบัญชา ควรจะเป็นสัมพันธ

ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๕. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน อาจารย์นิเทศก์ทุกคนมีความต้องการ เป็นหน่วย
หนึ่งของงาน ถ้าอาจารย์นิเทศก์ได้รับการยอมรับนับถือจากกลุ่มที่จะทำให้ อาจารย์นิเทศก์มีขวัญในการ
ทำงานดีขึ้น

๕. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

- ๑. ควรจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา เช่น ผู้ว่าราชการจังหวัด ศึกษาธิการ
จังหวัด นายอำเภอ หัวหน้าส่วนการศึกษา หัวหน้าหมวดการศึกษา ฯลฯ
- ๒. การติดต่ออย่างไม่เป็นพิธีการ เพื่อก่อให้เกิดการร่วมมือที่ดี

สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์, การดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชนบท เอกสารการนิเทศ
การศึกษา ฉบับที่ ๑๖๐ หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๑๔), หน้า ๔๔ - ๑๐๒.

ปัญหา เกี่ยวกับหน่วยฝึกสอน

จากการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคกลางที่วิทยาลัยครูสวนสุนันทา ระหว่างวันที่ ๔-๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔ สรุปปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอนได้ดังนี้คือ

๑. โรงเรียนฝึกสอนอยู่ไกลเกินไป มิได้เป็นกลุ่มทำให้ยากต่อการนิเทศก์ และขาดยานพาหนะในการไปนิเทศ

๒. การให้ความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน

๓. โรงเรียนฝึกสอนไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนอย่างแท้จริง

๔. โรงเรียนฝึกสอนขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ในการพัฒนาโรงเรียน

๕. ครูใหญ่ไม่เอาใจใส่ดูแลนักศึกษาฝึกสอนและคิดว่า เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่

๖. ครูใหญ่เน้นการพัฒนาชุมชนยิ่งกว่างานวิชาการ

วินัย ธรรมสโรช ให้ข้อเสนอแนะไว้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่าควรทำอย่างไรในการรับผิดชอบนักศึกษาเข้าฝึกสอนในโรงเรียนของตน

๑. จะต้องจัดชั่วโมงสอนให้ครูฝึกสอนตรงตามสมควร และความถนัดแก่นักศึกษาทุกคน ตั้งแต่วันแรกที่เข้ารับหน้าที่ พร้อมทั้งชี้แจงเรื่องหน้าที่ของครู เป็นการเตรียมตัวเตรียมงานไว้ก่อน

๒. จัดครูที่เลี้ยงให้แก่ฝึกสอนนักศึกษา เพื่อที่จะได้เป็นคนคอยแนะนำชี้แจงและช่วยเหลือฝึกสอนนักศึกษาแก้ปัญหาบางประการ อย่างสม่ำเสมอ ครูที่เลี้ยงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างทัศนคติที่ดีให้แก่ผู้ฝึกสอนให้รักและศรัทธาในอาชีพครูได้มากที่สุดทีเดียว

๓. ผู้บริหารจะต้องคอยสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ฝึกสอนบ้างตามสมควร เมื่อครูที่ฝึกสอนอยู่อาศัยพักอยู่ในโรงเรียน

_____ . "บทสรุปปัญหาและข้อเสนอแนะ," เอกสาร เรียบเรียงจาก
การอภิปรายในการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง ที่วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
ระหว่างวันที่ ๔ - ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔, (เอกสารจัดสำเนา)

๔. ผู้บริหารจะต้องคอยสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ฝึกสอนบ้าง และควรถือว่าผู้ฝึกสอนเป็นผู้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน และครูโรงเรียนของตน คือช่วยแบ่งเบาภาระในด้าน การสอนได้บ้าง เป็นการแก้ปัญหาการขาดแคลนครู

๕. ผู้บริหารควรพบปะสังสรรค์กับผู้ฝึกสอนบ้างตามโอกาสอันควร เพื่อที่จะได้ทราบปัญหา ของเขาบ้าง

๖. คะแนนของผู้ฝึกสอนนั้นควรจะเป็นไปตามความสามารถ และให้ด้วยความยุติธรรม ไม่ควรให้มากเกินไปด้วยความเกรงใจ

วินัย ธรรมสาโรช ยังให้ทัศนะต่อไปอีกว่า สิ่งที่ไม่ควรปฏิบัติแก่ผู้ฝึกสอนก็คือ

๑. ให้ผู้ฝึกสอน สอนตามลำพังโดยปราศจากการเหลียวแล ไม่มีครูที่เลี้ยงแนะนำ

๒. ให้ครูผู้ฝึกสอนรับผิดชอบในช่วงโมงสอน โดยไม่มีครูประจำวิชานั้น ๆ เพราะเมื่อผู้ฝึกสอนต้องกลับสถานที่ของตนไปแล้วก็จะทำให้วิชานั้น ๆ ว้างลง และขาดคนที่คอยแนะนำติดต่อ กันไป ผลของการเรียนที่ขาด ๆ เกิน ๆ จะเป็นผลเสียแก่เด็ก

๓. การจัดชั่วโมงสอนให้แก่ผู้สอน โดยมีได้คำนึงถึงความสามารถเฉพาะบุคคล ก็อาจ เป็นผลเสียได้เหมือนกัน

๔. การไม่ให้เกียรติแก่ครูผู้ฝึกสอน เช่น คำหิการสอนต่อหน้านักเรียนจะทำให้เกิดการ กระทบกระเทือนจิตใจกัน ถ้ามีข้อที่จะต้องแนะนำตักเตือนก็ควรหาวิธีที่เห็นว่า เหมาะสมตามโอกาส ที่สามารถทำได้

ปัญหาเกี่ยวกับครูที่เลี้ยง

ในปี พ.ศ. ๒๕๒๐ บำรุง สิมพลิงค์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัญหาของครู ที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนจากวิทยาลัยครูนครสวรรค์ โดยใช้แบบสอบถามถาม

วินัย ธรรมสาโรช, "ผู้บริหารกับการฝึกสอน" สารนิเทศศึกษา. ๑๑ (กรกฎาคม ๒๕๑๗), หน้า ๑๗ - ๑๘.

อาจารย์ในโรงเรียนฝึกสอนที่ทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกสอนระดับ ป.กศ. ในภาคเรียนที่ ๓ ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ซึ่งเป็นครูพี่เลี้ยงในโครงการฝึกสอน ๑๘ โรงเรียน จำนวน ๑๒๐ คน ผลของการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในส่วนของครูพี่เลี้ยง สรุปได้ว่า

๑. ครูพี่เลี้ยงที่เป็นเพศชาย โดยส่วนรวมมีปริมาณปัญหาแต่ละด้านต่าง ๆ โดยมีด้านการจัดกิจกรรมและการใช้อุปกรณ์เป็นปริมาณมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการปกครองชั้นเรียน การวัดผลและการประเมินผล อันดับสุดท้ายคือการทำบันทึกการสอน
๒. ครูพี่เลี้ยงที่เป็นเพศหญิง โดยส่วนรวมมีปัญหาแต่ละด้านแตกต่างกัน โดยมีด้านการสอนเป็นปริมาณมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลและการประเมินผล การจัดกิจกรรมและการใช้อุปกรณ์ การสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการปกครองชั้นเรียน อันดับสุดท้ายคือการทำบันทึกการสอน
๓. ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ระหว่าง ๑ - ๓ ปี มีปัญหาด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การวัดผลและการประเมินผล การจัดกิจกรรม และการใช้อุปกรณ์ในการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และการปกครองชั้นเรียนและการทำบันทึกการสอน
๔. ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่มากกว่า ๓ ปี มีปัญหาในด้านการวัดผล และการประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสอน การจัดกิจกรรม และการใช้อุปกรณ์การสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน อันดับสุดท้ายคือ การทำบันทึกการสอน
๕. ครูพี่เลี้ยงที่ดำรงตำแหน่งครูใหญ่หรือผู้ช่วยครูใหญ่ มีปัญหาทางด้านการวัดผลและการประเมินผลมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสอน การจัดกิจกรรม และการใช้อุปกรณ์การสอน การทำบันทึกการสอน อันดับสุดท้ายคือด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน
๖. ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ครูประจำวิชา มีปัญหาด้านการจัดกิจกรรม และการใช้อุปกรณ์การสอนมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสอน การวัดผล และการประเมินผล ด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน อันดับสุดท้ายคือการทำบันทึกการสอน
๗. ครูพี่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ครูประจำชั้น พบปัญหาด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรม และการใช้อุปกรณ์การสอน การวัดผลและการประเมินผล การทำบันทึกการสอน อันดับสุดท้ายคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน

๘. ครูที่เลี้ยงที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พบปัญหาด้านการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมและการใช้อุปกรณ์การสอน การวัดผลและการประเมินผล ด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน อันดับสุดท้ายคือการทำบันทึกการสอน

๙. ครูที่เลี้ยงที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี พบปัญหาทางการสอนมากที่สุด รองลงมาคือการวัดผลและการประเมินผล การจัดกิจกรรมและการใช้อุปกรณ์ในการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์และการปกครองชั้นเรียน และอันดับสุดท้าย คือการทำบันทึกการสอน*

จากการสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยครูภาคกลาง วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐ ผลจากการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวกับปัญหาครูที่เลี้ยง สรุปได้ว่า

๑. จำนวนครูที่เลี้ยงไม่ครบชั้น
๒. ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ เช่นการสอน การดูแลแนะนำนักศึกษา
๓. ขาดความรู้และประสบการณ์ในด้านการสอนและการนิเทศ
๔. ความประพฤติไม่เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านชู้สาวระหว่างครูชายและ

นักศึกษาหญิง

๕. ความแตกแยกภายในโรงเรียน
๖. ขาดมนุษยสัมพันธ์
๗. มีทัศนคติไม่ดีต่อวิทยาลัย อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน
๘. ไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน
๙. ไม่กล้าแสดงออกในการชี้แจงแนะนำ เพราะความรู้มีน้อยกว่านักศึกษา และนิสัยขี้อาย^๒

*บำรุง สัมผัสวงศ์, "การศึกษาปัญหาของครูที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนจากวิทยาลัยครูนครสวรรค์" (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ปีการศึกษา ๒๕๒๐), หน้า ๖๐ - ๖๓.

๒ _____ . "ปัญหาครูที่เลี้ยง"; เอกสารเรียบเรียงจากการอภิปรายในการ
สัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง (นอกกรุงเทพฯ) ครั้งที่ ๒ ที่วิทยาลัยครูจันทบุรี
ระหว่างวันที่ ๓๑ มกราคม - ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๐.



ฮาร์ พฟเฟอร์ ที. (R. Pfeiffer T.) ได้ศึกษาปัญหาและทัศนคติของครูที่เลี้ยง
ที่รับหน้าที่ใหม่ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ครูที่เลี้ยงที่รับหน้าที่ใหม่ ได้กล่าวว่าครูที่เลี้ยงมีปัญหาดังต่อไปนี้คือ

- ๑. ปัญหาในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน
- ๒. ปัญหาในการช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับการวางแผนการจัดกิจกรรมการสอน
- ๓. ปัญหาในการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนที่เตรียมตัวไม่พอ
- ๔. ปัญหาในการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
- ๕. ปัญหาในการประเมิน เทศที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้แก่ครูที่เลี้ยง

ปรากฏว่า ปัญหาดังกล่าวข้อที่ ๑ เป็นปัญหาที่ครูที่เลี้ยงจำบากใจมากที่สุด และต้องการ
ให้ทางมหาวิทยาลัยช่วยเหลือ

ฮาร์ พฟเฟอร์ ที. (R. Pfeiffer T.) ได้เสนอแนะถึงสิ่งที่ควรกระทำเพื่อขจัด
ปัญหาอุปสรรคและสนองความต้องการของครูที่เลี้ยงในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑. เกี่ยวกับการสังเกตการสอน ทางมหาวิทยาลัยควรช่วยให้ครูที่เลี้ยงและนักศึกษา
ฝึกสอนสามารถใช้วิธีสังเกตการสอนอย่างได้ผล และควรให้นักศึกษาสังเกตการสอนจากครู
หลาย ๆ คน โดยเฉพาะครูที่มีเทคนิคในการสอนดี
- ๒. เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยคิดว่าจะให้นักศึกษาจัดทำควรทำรายการที่
ละเอียดสมบูรณ์ส่งไปให้ครูที่เลี้ยงด้วย
- ๓. เกี่ยวกับปัญหาทางด้านนิสัย และการปกครองชั้นเรียน ทางมหาวิทยาลัยควรจัด
ประสบการณ์ที่ให้นักศึกษามีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำ และควรควบคุมหมุก่อนจะออกฝึกงาน
- ๔. เกี่ยวกับกิจกรรมประกอบการสอน ควรให้นักศึกษาจัดวางแผนงานกิจกรรมและวางแผนงาน
อื่น ๆ เช่น โครงการสอน ให้เสร็จก่อนออกฝึกงาน และต้องตั้งข้อตกลงให้นักศึกษาส่ง
บันทึกการสอนให้ครูที่เลี้ยงตรวจก่อน เข้าห้องสอนให้นานพอที่จะมีเวลาตรวจแก้ไขใน เมื่อจำเป็น
- ๕. เกี่ยวกับการวัดผล ทางมหาวิทยาลัยควรจะต้องร่วมมือกับครูที่เลี้ยงให้มากขึ้น
การประเมินผลอาจทำในรูปการประชุมระหว่างครูที่เลี้ยง แล้วอภิปรายผลการปฏิบัติงานของ

นักศึกษาแต่ละคน การวัดและการประเมินผลควรทำเป็นระยะ ๆ และตั้งใจให้นักศึกษาฝึกสอนทราบ
ความก้าวหน้าของตน

จากการสัมมนาหลังฝึกสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแลน พอดีสรุปปัญหา
ของนิสิตฝึกสอนได้ดังนี้คือ

- ๑. ปัญหาด้านการสอน การฝึกสอนในต่างจังหวัดไกล ๆ โดยเฉพาะในบางโรงเรียน
ที่อยู่ท่ามกลางเมืองออกไป นิสิตจะมีปัญหาในด้านการสอนคือ
 - ๑.๑ ขาดหนังสือประกอบการสอนและหนังสือที่ใช้ค้นคว้า เพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - ๑.๒ ขาดอุปกรณ์การสอน โดยเฉพาะอุปกรณ์การสอนในวิชาวิทยาศาสตร์ แม้
นิสิตจะพยายามจัดทำอุปกรณ์การสอนขึ้นใช้เอง แต่ก็ยังขาดแหล่งที่ซื้อวัสดุที่จำเป็นในการสร้าง
อุปกรณ์
 - ๑.๓ หลักสูตรไม่สอดคล้องกับท้องถิ่น ทำให้ผู้เรียนไม่สนใจเท่าที่ควรในเรื่องที่
เรียนและเป็นปัญหาในการสอน
 - ๑.๔ วิธีสอนของนิสิตแตกต่างจากวิธีสอนของครูประจำการทำให้นักเรียนปรับตัว
ไม่ได้ในระยะแรก ๆ
 - ๑.๕ นักเรียนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น และไม่ร่วมมือกับนิสิตฝึกสอนในการจัด
กิจกรรมประกอบการสอน
 - ๑.๖ การนำเอาวิธีสอนอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการอธิบาย การบรรยายหน้าชั้น
นั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร โดยเฉพาะการจัดกลุ่มย่อย ๆ และการรายงานหน้าชั้น นักเรียน
ไม่คุ้นกับการเรียนโดยวิธีเหล่านี้

"R. Pfeiffer. T., "A Study of the Problems and Attitudes of
Begining Supervising Teachers in the Programs of Full - Time Student
Teaching at Indiana University," Thesis Abstract Series 1954, pp. 173 -
178.

- ๑.๗ นิสิตฝึกสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาเอก หรือวิชาโทของตนเอง
- ๑.๘ ปัญหาการปกครองชั้น
- ๑.๙ นักเรียนมีพื้นความรู้ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น
- ๑.๑๐ ต้องสอนแทนครูประจำการ ทำให้เวลาที่จะเตรียมตัวสอนตามตารางของ

ตนเองมีน้อย

๒. ปัญหาการนิเทศ

- ๒.๑ นิสิตบางคนไม่ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์ นิสิตยังคงยืนยงตามความต้องการของอาจารย์นิเทศก์จากมหาวิทยาลัย
- ๒.๒ อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนน้อยครั้งเกินไป และเวลาที่อาจารย์ไปนิเทศมีน้อย โอกาสที่จะให้คำปรึกษาแก่นิสิตมีน้อย
- ๒.๓ อาจารย์นิเทศก์ไม่ตรงตามสาขาวิชาของอาจารย์ เช่นอาจารย์นิเทศก์จากคณะวิทยาศาสตร์ แต่ต้องนิเทศการสอนวิชาภาษาอังกฤษ
- ๒.๔ อาจารย์ไปนิเทศไม่ตรงตามเวลาที่นิสิตสอน นิสิตต้องขอแลกเปลี่ยนชั่วโมงสอนกับครูคนอื่น ก่อให้เกิดปัญหาในการสอน การเตรียมตัวสอน และรวมถึงมนุษยสัมพันธ์กับครูคนนั้นด้วย
- ๒.๕ ครูที่เลี้ยงบางโรงเรียนสังเกตการสอนมากเกินไป ทำให้นิสิตไม่เป็นตัวของตัวเองในการสอน
- ๒.๖ ครูที่เลี้ยงในบางโรงเรียนมีวุฒิเท่า ๆ หรือต่ำกว่านิสิตฝึกสอน และขาดประสบการณ์ในการสอน จึงไม่กล้าให้คำแนะนำในปัญหาการสอนและปัญหาอื่น ๆ ได้

๓. ปัญหาการปรับตัวของนิสิตฝึกสอน

- ๓.๑ นิสิตฝึกสอนบางคนสนิทกับนักเรียนมากเกินไป ก่อให้เกิดปัญหาในการปกครองชั้น และสร้างความเข้าใจผิดขึ้นได้
- ๓.๒ ชุมชนบางแห่งมีทัศนคติในทางลบต่อนิสิต เป็นผลให้นิสิตไม่อาจช่วยงานของชุมชนนั้น ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนทั่วประเทศ
- ๓.๓ ภาษาถิ่น เป็นอุปสรรคสำคัญในการสื่อความหมาย

๔. ปัญหาการประเมินผลการฝึกสอน การให้เกรดนิสิตยังไม่ยุติธรรม เนื่องจากการฝึกสอนขึ้นอยู่กับตัวแปรอื่น ๆ อีกมาก นิสิตฝึกสอนจึงเสนอให้เป็นการประเมินในระบบผ่านหรือไม่ผ่าน^๑

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ ควางวิภา ดาบแก้ว และคณะ ได้สำรวจปัญหา นิสิตฝึกสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร ซึ่งมาฝึกสอนที่โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๑๔ โดยใช้แบบสอบถามกับนิสิต ๒๑ คน ซึ่งฝึกสอนในหมวดวิชาต่าง ๆ คือหมวดวิชาคณิตศาสตร์ หมวดวิชาภาษาไทย หมวดวิชาวิทยาศาสตร์ หมวดวิชาศิลปศึกษา และหมวดวิชาสังคมศึกษา จากผลของการศึกษา พอสรุปได้ดังนี้

๑. ปัญหาส่วนตัว นิสิตส่วนใหญ่ไม่ได้รับเงินจากทางบ้าน และไม่มีรายได้พิเศษ มีรายจ่าย ค่าที่พัก ค่าอาหาร ค่าวัสดุอุปกรณ์มาก และประสบปัญหาด้านสุขภาพจิตในระหว่างฝึกสอน

๒. ปัญหาด้านการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยและโรงเรียนฝึกสอน

๒.๑ การจัดโรงเรียนให้ฝึกสอนยังไม่ค่อยเหมาะสม

๒.๒ นิสิตประสบปัญหาในการเลือกโรงเรียนฝึกสอน

๒.๓ ได้รับประโยชน์น้อยจากการปฐมนิเทศของมหาวิทยาลัยก่อนออกฝึกสอน

๓. ปัญหาด้านการสอน นิสิตฝึกสอนประสบปัญหาการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การเลือกอุปกรณ์การสอนให้ตรงกับเนื้อเรื่อง ไม่มีเวลาทดลองใช้อุปกรณ์ก่อนสอน และไม่มีเวลาในการจัดกิจกรรมเสริมบทเรียน ประสบปัญหาในการคุมชั้นเรียนในเวลาสอนตามปกติ และในระหว่างใช้อุปกรณ์การสอน

๔. ปัญหาด้านการนิเทศ

๔.๑ การนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ทั่วไป นิสิตฝึกสอนมีความเห็นว่าอาจารย์

^๑แผนกฝึกสอนและฝึกงาน, "การฝึกสอนทั่วประเทศในปีการศึกษา ๒๕๑๔," บางแสน

นิเทศก์ทั่วไปช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวให้น้อย ได้รับมอบหมายงานจากอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปน้อย และไม่
ค่อยได้ปรึกษาอาจารย์นิเทศก์ทั่วไปเมื่อประสบปัญหา

๔.๒ การนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยง นิสิตฝึกสอนมีความเห็นว่า อาจารย์ที่เลี้ยง
ช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวน้อย ไม่ค่อยได้รับการส่งเสริมและให้กำลังใจจากอาจารย์ที่เลี้ยง และต้อง
การให้อาจารย์ที่เลี้ยงสาธิตการสอนให้ดูหลาย ๆ ครั้ง

๔.๓ การนิเทศของอาจารย์หัวหน้าหมวด นิสิตฝึกสอนมีความเห็นว่า อาจารย์
หัวหน้าหมวด ช่วยแก้ปัญหาให้น้อย ทั้งด้านการสอนและปัญหาส่วนตัว งานที่ได้รับมอบหมายจากอาจารย์
หัวหน้าหมวดมีน้อย และไม่ค่อยได้ปรึกษาอาจารย์หัวหน้าหมวด เมื่อประสบปัญหา

๕. ปัญหาด้านการวัดผล นิสิตฝึกสอนไม่ค่อยมีทักษะในการออกข้อสอบ และต้องการ
คำแนะนำเพิ่มเติมในการออกข้อสอบ

๖. ปัญหาด้านการบริการในโรงเรียน นิสิตฝึกสอนทุกหมวดวิชาไม่ประสบปัญหาในด้าน
การบริการของโรงเรียน

จากการอภิปราย เรื่อง เทคนิคการนิเทศประสบการณ์วิชาชีพที่ห้องประชุมคณะครุศาสตร์
เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ผลจากการอภิปรายได้เสนอแนะว่า นิสิตควรได้รับคำแนะนำให้
รู้จักและรักสิ่งต่อไปนี้ คือ

๑. รู้จักรักตน ได้แก่สภาพร่างกายของตน อันประกอบด้วย สุขภาพ บุคลิกภาพของตน
ตลอดจนสุขภาพจิตของตนเอง นอกจากนี้จะต้องรู้จักสภาพส่วนตัวว่าเป็นอย่างไร เช่น มักทำอะไร
ความใจตัวเองหรือไม่ เป็นผู้ชอบเอาอย่างหรือเปล่า หรือมักทำอะไรโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์เป็นเนือง
นิจ ฯลฯ เหล่านี้ เมื่อรู้ตัวก็จะได้แก้ไขเสีย หรือพยายามระงับยับยั้ง เท่ากับรู้จักรักตน

ดวงวิภา คาบแก้ว และคณะ, "การสำรวจปัญหานิสิตฝึกสอนของมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร : ซึ่งมาฝึกสอนที่โรงเรียนประถมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๑๘," ๒๕๒๐. หน้า ๑๐๑.

๒. รู้จักคน ในการฝึกสอนจะต้องร่วมงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่นนักเรียน ครูที่เลี้ยงเพื่อนนิสิตฝึกสอน อาจารย์ใหญ่ และอาจารย์หัวหน้าระดับหรือหัวหน้าสาขาวิชา และที่สำคัญก็คือ อาจารย์นิเทศก์ พยายามทำความเข้าใจบุคคลเหล่านี้ เพราะอาชีพครูต้องเกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ให้บริการแก่คน ฉะนั้นจึงต้องรู้จักรักคน

๓. รู้จักงาน หน้าที่สำคัญของครูหรือนิสิตฝึกสอน คือการเตรียมโครงการสอนแผนการสอนระยะยาว ระยะสั้น ตลอดจนบันทึกการสอนประจำวัน ต้องทำล่วงหน้า ปรึกษาหารือบุคคลหลายฝ่ายเป็นประจำ การเตรียมงาน เตรียมอุปกรณ์ต้องทำให้ทันการ และเป็นปัจจุบัน ฝึกสอนแล้วจึงมาเขียนบันทึกการสอนภายหลัง ฝึกให้งานดี อุทิศตนแก่งาน จึงจะได้ชื่อว่า รู้จักกรงาน

จากเอกสารการสัมมนา หนังสือ และงานวิจัยที่ได้นำมาเสนอข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจัดการนิเทศการฝึกสอน จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายประการ นับตั้งแต่การวางแผนและการดำเนินงาน การสรรหาบุคลากร การประเมินผล ตลอดจนการประมวลข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการนิเทศการฝึกสอนครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น และถ้าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นอย่างดีแล้ว การฝึกสอนก็จะดำเนินไปด้วยดี และบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการนิเทศการฝึกสอนอย่างแท้จริง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จรูญทัศน์ พุกกะมาน และคนอื่น ๆ, "สรุปการอภิปราย เทคนิคการนิเทศประสบการณ์วิชาชีพ," ครูศาสตร์ ๔ : (พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๑๔), หน้า ๑๗ - ๒๔.