

บทที่ 2

หลักการ ข้อคิดเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการ ข้อคิดเห็นของนักการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่จะกล่าวถึงในบทนี้ เป็นการนำเอาความคิด หลักการ แนวปฏิบัติ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ วิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ โดยจะเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
2. หลักการและนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ
3. จุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ
4. ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ
6. การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
7. กิจกรรมและวิธีดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
8. การวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ความหมายและความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ มีความสำคัญยิ่งในการ เตรียมนักศึกษาออกไปสู่อชีพครู นักศึกษาจะต้องมีประสบการณ์ในห้อง เรียนและในโรงเรียนเสียก่อนที่จะออกไปรับผิดชอบ เต็มที่ในหน้าที่ครู ดังนั้นในกระบวนการผลิตครูของสถาบันฝึกหัดครูในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็น สถาบันในระดับวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยต่าง ได้ให้ความสำคัญต่อการจัดให้ครูเรียน ได้มีโอกาสฝึกงาน ร่วมงานและ/หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้เพราะเป็นส่วนประกอบที่ถือเป็นหัวใจของการ ฝึกหัด

ครูอย่างแท้จริง¹ ซึ่งจะสังเกตได้จากที่สถาบันเหล่านั้นได้กำหนดการจัดประสบการณ์วิชาชีพ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรที่ใหญ่เรียนทุกคนจะต้องได้รับความกำหนดเวลาและหน่วยกิตที่ไ้ระบุไว้ การจัดประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ นั้น บางสถาบันเรียกว่า "การฝึกสอน" บางสถาบันเรียกว่า "การฝึกงาน" หรือบางสถาบันก็ใช้ชื่อว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึกวิชาชีพครู" ซึ่งล้วนแต่มีความหมายในลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนั้นจึงไม่มีใครให้ความหมายไว้หลายทัศนะพอสรุปได้ดังนี้

คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู ได้ให้ความหมายของ "การฝึกวิชาชีพครู" ว่ามีความหมายดังต่อไปนี้

1. การสังเกตการณ์ เช่น การสังเกตพัฒนาการของนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมและการสอนวิชาต่าง ๆ
 2. การเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การไปช่วยจัดอุปกรณ์การสอน การช่วยปกครองชั้นเรียน การช่วยดูแลการจัดกิจกรรม การช่วยตรวจงานนักเรียน
 3. การฝึกสอนและฝึกงาน คือ การรับผิดชอบในการสอน การปกครองชั้นเรียน และการฝึกงานในสาขาวิชาที่เรียนมา
- ซึ่งประสบการณ์วิชาชีพเหล่านี้ จะมีอยู่ตลอดระยะเวลาที่เรียนวิชาการที่ศึกษาต่าง ๆ (Professional courses) เช่น วิชาพัฒนาการเด็ก วิธีสอนทั่วไป วิธีสอนวิชาเฉพาะ วิชาการประเมินผล วิชาเทคโนโลยีในการสอน เป็นต้น²

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" ไว้ดังนี้

ประสบการณ์วิชาชีพ เป็นคำที่คณะครุศาสตร์ เริ่มใช้มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2518 ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Professional Experience" เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง กล่าวคือเป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยผู้ใหญ่เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับนักเรียน นักศึกษา และบุคคลในระบับหรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงได้รับโอกาสให้

¹วิทยาลัยครูสุรินทร์, คู่มือฝึกสอน (สุรินทร์ : สุรินทร์การพิมพ์, 2520), หน้า 2.

²คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, "โครงการส่งเสริม นิสิต นักศึกษา ออกไปฝึกวิชาชีพครู", 2521 (เอกสารอัดสำเนาเย็บเล่ม), หน้า 1.

ทำการสังเกตการณ์การเรียนการสอน ร่วมมือทำงาน เปิดทำการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเสริมสร้างใหม่ที่จะเป็นครู เกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน¹

และนอกจากนี้ "ประสบการณ์วิชาชีพ" ยังถูกกำหนดใหม่ในหลักสูตรของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยเป็นลักษณะวิชาดังที่เขียนไว้ในหลักสูตร ฉบับ พ.ศ. 2515 ว่า

การสังเกตและฝึกหัดงานในวิชาชีพ หรือการฝึกปฏิบัติงานในสนาม ประกอบด้วย การปฐมนิเทศก่อนออกไปหาประสบการณ์วิชาชีพ การปรับปรุงบุคลิกลักษณะของผู้ที่จะเป็นครู และเจ้าหน้าที่การศึกษา การปฏิบัติตนอันเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ชีวประวัติและอุดมคติในแต่ละวิชาชีพ การฝึกสอนและ/หรือการปฏิบัติงานประจำในสถานศึกษา รวมทั้งกิจกรรมเสริมวิชาชีพนั้น ๆ ควบ²

สำหรับ นพพร พานิชสุข ได้ให้ความหมายของประสบการณ์วิชาชีพในแง่ของการฝึกสอนไว้ว่า "การฝึกสอน คือ ประสบการณ์ตรงที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยจัดให้นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับนักเรียน โรงเรียน คณะอาจารย์ ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนรู้จักการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ในอันที่จะเกิดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูต่อไปในอนาคต"³

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ก็พอจะยืนยันได้ว่า "ประสบการณ์วิชาชีพ" หรือ "การฝึกสอน" นั้น เป็นหัวใจของการฝึกหัดครูอย่างแท้จริง เนื่องจากมุ่งเตรียมนักศึกษาครูให้เป็นครูที่มีคุณค่าของสังคมและเป็นโอกาสเดียวที่นักศึกษาครูจะได้รับประสบการณ์ตรง พบสถานการณ์ พบปัญหาและวิธีแก้ปัญหา ทดลองทฤษฎีที่เรียนมา พัฒนาโรงเรียนและชุมชน ดังกล่าวของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ที่ว่า

¹ อัจฉรา ประไพตระกูล และคณะ, ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2520 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 1.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 3.

³ นพพร พานิชสุข, คู่มือการฝึกสอน (ม.ป.ท. : 2522), หน้า 7.

การฝึกสอนเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันผลิตครูระดับต่าง ๆ ที่จะพยายามจัดให้นักเรียน นิสิต นักศึกษาฝึกสอนให้นำเอาทฤษฎีต่าง ๆ ทั้งหมดที่เรียนมาปฏิบัติ เพื่อให้ได้เขาใจเกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดกว้างขวางและริเริ่มในการทำงาน เขาใจบทบาทความเป็นครู โดยการโคปฏิบัติจริง รู้จักเลือกใช้วิธีสอนใหญ่ถูกต้อง มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เรียนรู้ระบบการจัดบริหารการศึกษาในโรงเรียน ทำงานร่วมกับผู้บริหาร คณะครู เจาหน้าที่คนงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนเขาใจและทำงานร่วมกับนักเรียน ผู้ปกครอง และคนในชุมชนอาชีพต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี¹

นั่นแสดงว่า การฝึกสอนเป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องกับการสอน กล่าวคือ นักศึกษาคูที่ทำการสอนได้ก็ควรจะออกไปปฏิบัติการสอนได้ก็พอสมควร แต่ในบางครั้งหากวางแผนการฝึกสอนไว้ไม่ดีพอ ความสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษาก็ไม่อาจจะเป็นกรณีในการคาดคะเนความสำเร็จในการทำการสอนจริง ๆ ทั่วไปได้² การวางแผนการฝึกสอนหรือฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบควรจะไตร่ตรองเป็นอย่างดี เพื่อการบรรลุจุดหมายของการฝึกสอนของนักศึกษาและการเป็นครูที่ดีต่อไปในอนาคต ดังนั้นการฝึกสอนจึงถือเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่สถาบันฝึกหัดครูทุกระดับจะขาดหรือหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะการฝึกสอนหรือการจัดประสบการณ์วิชาชีพ มีความจำเป็นต่อระบบการผลิตครู ดังนี้ คือ

1. การฝึกสอนเป็นการนำความรู้จากสถาบันฝึกหัดครูมาใช้
2. ช่วยให้นิสิต นักศึกษา ได้เรียนรู้ถึงหน้าที่ครู สภาพห้องเรียน ทำให้ทราบปัญหาต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งจะนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดีก่อนจะออกไปสอน
3. เป็นสิ่งที่วัดคุณภาพโครงการฝึกสอน จะทำให้สถาบันฝึกหัดครูได้ทราบถึงข้อบกพร่องของตนเอง และทำการปรับปรุงการฝึกสอนให้ดีขึ้น อันนี้ครูเป็นกระบอกส่งข่าวสารงานของสถาบัน

006223

¹ในพงษ์ บุญจิตราคุลย์, "แนวคิดในการจัดการนิเทศการฝึกสอน," เอกสารประกอบคำบรรยาย วิชา 416 608 การนิเทศการฝึกสอน, แผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (อค์สำเนา)

²สองสี ชูติวงศ์ และ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี, "การนิเทศการฝึกสอน," วิทยาราย, 61 (7) (กันยายน 2505) : 550 - 552.

ฝึกหัดครู ใดผลแค่ไหน คือการฝึกสอนในสถาบันฝึกหัดครูจะสะท้อนให้เห็นผลของการสอนของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ว่าควรจะแก้ไขปรับปรุงการสอนของตนเอง

4. การฝึกสอนเป็นการ เสริมสร้าง พัฒนาบุคลิกภาพ ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับภาวะของการ เป็นครู

5. การฝึกสอน ทำให้นักศึกษาฝึกสอนรู้จักและ เข้าใจคุณภาพของงานครูและสภาพชีวิตของชุมชนที่แท้จริงว่าเป็นอย่างไร¹

หลักการและนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ฟลอเรนซ์ สเตรทมายเยอร์ และ มากาเร็ต ลินซี (Florence Stratemeyer and Magaret Lindsey) ได้กล่าวถึงหลัก 7 ประการ ที่จะช่วยให้การจัดประสบการณ์วิชาชีพได้ผลดี พอจะสรุปได้ดังนี้

1. ประสบการณ์วิชาชีพควรจัดไว้เป็นส่วนรวมของ โปรแกรมการฝึกหัดครูทั้งหมด
2. การจัดขอบข่ายของประสบการณ์วิชาชีพนั้น ควรที่จะได้พิจารณาความต้องการของนักศึกษา และตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจัดด้วย
3. ผู้ที่มีส่วนร่วมในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรที่จะได้มีส่วนในการวางแผนร่วมกัน
4. การให้คำแนะนำหรือการนิเทศประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่ทำงานกับนักศึกษา
5. การประเมินผลความก้าวหน้าของนักศึกษา ควรจะเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของบุคคลทุกฝ่ายที่ทำงานเกี่ยวกับนักศึกษา
6. ประสบการณ์วิชาชีพควรที่จะได้รวมการ ฝึกสอนเต็ม เวลาของนักศึกษาเข้าไว้ด้วย

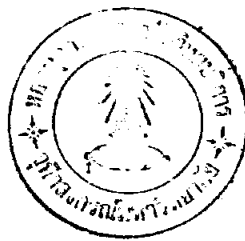
¹ อัจฉรา ประไพตระกูล, "การฝึกสอนและนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกหัดครู," เอกสารทางวิชาการ รวมคำบรรยายและบทความจากวารสารสัมมนาของอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 27 - 29 มิถุนายน 2520 (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศกรรมการฝึกหัดครู, 2521), หน้า 40.

7. ควรจะใ้มีการจัดสถานการณ์ให้ผู้ที่จะเป็นครูในอนาคต ได้มีประสบการณ์กับผู้เรียนหลาย ๆ แบบและกิจกรรมหลาย ๆ ประเภท¹

นอกจากหลักการในการจัดประสบการณ์วิชาชีพดังกล่าวมาแล้วนั้น พันส์ หันนาคินท์ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับลักษณะของการจัดโปรแกรมการฝึกสอนที่ดีไว้ว่า ในการจัดโปรแกรมการฝึกสอนผู้จัดควรจะได้ระลึกถึงลักษณะต่อไปนี้ คือ

1. ต้องวางจุดประสงค์ของการฝึกสอนไว้อย่างแน่ชัด แดงออกโดยชัดเจน มีนโยบายที่แน่นอน ที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคน เข้าใจตรงกันทั้งวิธีการและหลักการ
2. จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการแข่งขันและการซ้ำงานโดยใช่เหตุ
3. ก่อนจะออกทำการฝึกสอน นักศึกษาควรจะได้รับ การเตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน เช่น อบรมถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะไปทำการฝึกสอน หลักเกณฑ์ในการให้คะแนนการสอน เป็นต้น
4. ควรจะมีวิธีทราบว่ นักศึกษาที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้น มีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือยัง บางทีอาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอน รวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย
5. ระยะเวลาสำหรับการฝึกสอน ควรจะนานพอสมควรที่จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติค่อนักเรียนทั้งรายตัวและเป็นชั้น วิธีปฏิบัติตัวต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ปกครอง โดยมีเวลาทำการสอนไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง
6. โปรแกรมการฝึกสอน ควรจะมีทางให้นักศึกษาได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีอยู่ในโรงเรียน ไม่ว่าจะ เป็นค่านการสอนหรือไม่ก็ตาม เช่นงานค่านแนะแนว เป็นต้น
7. กฎเกณฑ์และวิธีการที่ใช้ในการจัดโปรแกรมการฝึกสอน ควรจะเปิดทางให้นักศึกษาได้ใช้ความคิดริเริ่ม ความมีอิสระในการคิดและมีความกล้าที่จะลองใช้เทคโนโลยีและวิธีการใหม่ๆ

¹ Florence Stratemeyer and Magaret Lindsey, Working with Student Teachers. (n.p. , n.d.), pp.46 - 52.



ในการสอนด้วยตนเอง¹

และ เจริญผล สุวรรณโชติ ก็ได้เสนอแนะต่อไปอีกว่า การจัดและดำเนินงานการฝึกสอน ควรจะมีลักษณะดังนี้

1. การเตรียมการฝึกสอน เป็นการให้ผู้ฝึกสอนได้มีความพร้อมก่อนที่จะออกไปฝึกสอน ความโรงเรียนต่าง ๆ ตามที่ตนเองได้เลือกหรือกำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้รายวิชาที่จัดขึ้นเพื่อการเตรียมตัวผู้ฝึกสอนก่อนออกฝึกสอน จึงควรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้ผู้ฝึกสอนได้มีโอกาสเตรียมตัวของตนเองให้ตรงกับสายงานที่ตนจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วม

2. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบันฝึกหัดครูเอง และการประสานงานกับครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในระบบการฝึกสอน ความมุ่งหมายของการฝึกสอนที่ถูกต้อง อีกทั้งจะเป็นการทำให้ทั้งสองฝ่ายได้เข้าใจถึงปัญหาและจุดอ่อนต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการฝึกสอน

3. การทดลองและการฝึกหัดการสอนในขณะที่สอน ซึ่งผู้ฝึกสอนอาจใช้วิธีการที่ได้เรียนรู้มาจากสถาบันฝึกหัดครู หรือมาเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ที่ตนเองสามารถที่จะนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจบทเรียนได้มากที่สุด²

จากหลักการและลักษณะของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ หรือการฝึกสอนที่กล่าวมาทั้งหมดพอจะสรุปได้ว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกสอนที่คืบหน้า จำเป็นต้องอาศัยหลักการและวิธีการที่รัดกุม มีการวางแผนงานไว้ล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ คำนึงถึงผลได้ผลเสียอย่างกว้างขวางเสียก่อน เพราะถ้ามีการเตรียมการที่ดีไว้ล่วงหน้าแล้ว โอกาสในการจัดประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกสอนให้บรรลุตามความมุ่งหมายก็จะมีมากขึ้น ดังที่ ส่องสี ชูติวงศ์ และ สวัสดิ์สุคนธ์รังษี ได้กล่าวไว้ว่า โครงการฝึกสอนที่ดีจะสร้างความสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษา

¹พนัส ทัศนาคินทร์, "ข้อเสนอแนะในการบริหารงานของสถาบันฝึกหัดครู," (วิทยานิพนธ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยวิชาการศึกษา, 2511), หน้า 57 - 58.

²หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท," เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 205 (กรุงเทพมหานคร : เจริญวิทยการพิมพ์, 2521), หน้า 8.

ฝึกสอนและเป็นกรณีการคาดคะเนความสำเร็จในการสอนจริง ควรจะต้องมีคุณภาพอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1. การวางแผนการฝึกสอนต้องให้สอดคล้องกับการฝึกหัดครูของประเทศ
2. โครงการฝึกสอนที่ก็ต้องมีการเตรียมนักศึกษาครูให้พร้อมก่อนออกฝึกสอน
3. โครงการฝึกสอนที่ก็ต้องมีความสัมพันธ์กับการฝึกหัดครูชนบท เพราะครูส่วนใหญ่ต้องออกไปปฏิบัติหน้าที่ในชนบท
4. โครงการฝึกสอนที่ก็ต้องมีแผนการนิเทศที่ดี ควรมีรายละเอียดในการดำเนินงานและมีการติดตามประเมินผลงาน ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรในการฝึกสอนได้ประเมินตนเองด้วย สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่โครงการฝึกสอนที่ดีควรมีคือการติดตามผลการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ¹

หลักการและลักษณะที่ดีของการจัดประสบการณ์วิชาชีพล้วนเป็นข้อมูลสำหรับใช้พิจารณาตัดสินใจในการจัดดำเนินการด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งสิ่งแรกที่จะขาดไม่ได้ก็คือ การกำหนด "นโยบาย" ของการจัดประสบการณ์วิชาชีพว่าจะเน้นแนวปฏิบัติในเรื่องใดและไปในทิศทางใด ก่อนอื่นควรจะได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับคำว่า "นโยบาย" เสียก่อนว่าคืออะไร ในที่นี้จะขอทำความเข้าใจที่ สมพงษ์ เกษมสิน ได้อธิบายไว้ว่า "นโยบายหมายถึงแนวปฏิบัติ ซึ่งระบุคุณค่าหรือประโยชน์อันพึงได้รับจากการปฏิบัติ นโยบายเป็นแนวบริหารที่จะใช้เป็นแนวกำหนดวิธีการ กระบวนการ การวางแผนงาน และกำหนดโครงการ เพื่อให้สำเร็จวัตถุประสงค์ในเรื่องหนึ่งเรื่องใดโดยเฉพาะเจาะจง หรือส่วนหนึ่งส่วนใดของความมุ่งหมาย"² โดยปกติแล้วนโยบายจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ นโยบายหลักและนโยบายรอง หรือนโยบายเฉพาะเรื่อง³ ถ้าจะพิจารณาถึงเรื่องนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพแล้วก็จะเข้าลักษณะเป็นการกำหนดนโยบายเฉพาะเรื่อง ซึ่งเป็นนโยบายรองที่จะสอดคล้องกับนโยบายหลักคือนโยบายการผลิตครูของสถาบันฝึกหัดครูนั่นเอง

¹ ส่องสี ชูติวงศ์ และ สวัสดิ์ สุคนธรังษี, "การนิเทศการฝึกสอน," หน้า 550-552.

² สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, แก้ไขปรับปรุงครั้งที่ 6 (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 87.

³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 88.

ในการกำหนดนโยบายควรจะพิจารณาถึงหลักการ ดังต่อไปนี้คือ

1. นโยบายที่ดี ควรตั้งอยู่บนรากฐานของหลักการดำเนินงานที่เข้าใจกันเสียอยู่แล้ว
2. นโยบายรอง จะต้องไม่ขัดแย้งกันกับนโยบายหลักอย่าง เด็ดขาด
3. นโยบายที่ดี ควรมีลักษณะประสานสัมพันธ์กันกับนโยบายอื่นขององค์การ
4. นโยบายที่ดีจะต้องกระตือรือร้น เข้าใจง่ายและควรกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
5. นโยบายที่ดีควรมีลักษณะยืดหยุ่นได้ในตัว แต่มีหลักการแน่นอน
6. นโยบายที่ดีจะต้องมีเหตุผลและครอบคลุมสิ่งที่ประสงค์
7. นโยบายที่ดีควรตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง¹

สำหรับนโยบายการจัดประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ที่ได้กำหนดไว้สรุปรวบรวมพอให้เห็น เป็นแนวทาง ใคดังนี้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม โดยคณะกรรมการฝึกสอนได้วางนโยบายการฝึกสอนโดยถือหลักว่า "การฝึกสอนเป็นวิชา ๆ หนึ่ง ทางวิชาการ ดังนั้นนิสิตจึงจำเป็นต้องออกฝึกสอนและฝึกงาน ก่อนที่จะสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา ในคํานการะผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ทางวิชาการสูงนั้น เป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยโดยตรง ฉะนั้นการส่งนิสิตเพื่อออกไปหาการฝึกสอนและฝึกงาน จึง เป็นการ เตรียมตัวของนิสิตให้พร้อมก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานจริง"²

แนวนโยบายการฝึกสอนฝึกงาน ของวิทยาลัยครูอุตรธานี ปี 2519 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. การฝึกสอนฝึกงาน นับได้ว่าเป็นภาคสนามและมีความสำคัญที่จะให้การฝึกอบรมครู มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. หน่วยงานของวิทยาลัย ที่รับผิดชอบงานคํานนี้ คือสำนักงานนิเทศการศึกษา สังกัดฝ่ายบริการและพัฒนาการศึกษา หน่วยงานนี้ทำหน้าที่การนิเทศการฝึกสอน นิเทศครูใหญ่และครูพี่เลี้ยง ในโครงการ นอกจากนี้ยังมีอาจารย์หัวหน้าโครงการและอาจารย์นิเทศแต่ละ โครงการรับผิดชอบในการติดตามผลงาน วางแผนงานและประเมินผลงานโครงการนั้น ๆ

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 88-89.

² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, คู่มือการฝึกสอน (กาฬสินธุ์ : จินกัมภ์การพิมพ์, 2519), หน้า 1.

3. แนวทางปฏิบัติการฝึกสอนฝึกงานนั้น เป็นกระบวนการที่พวกเขาจะต้องอาศัยความร่วมมือของโรงเรียนต่าง ๆ ตลอดทั้งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาทุกระดับ

3.1 จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เช่น โครงการปฏิบัติเพื่อฝึกนักเรียนครูให้มีความสามารถที่จะทำหน้าที่ทางการศึกษาและเป็นผู้นำท้องถิ่น หรือโครงการทดลองโรงเรียนชุมชน เป็นต้น

3.2 จัดให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อการนิเทศการฝึกสอน นิเทศการศึกษา และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานร่วมกัน

3.3 จัดให้มีการทำแผนงานร่วมกัน ระหว่างโรงเรียนกับอาจารย์นิเทศก์เพื่อจะไต่ถามหาคำประสงค์ วิธีการดำเนินงานตลอดทั้งการประเมินผลงานในเรื่องนั้น

3.4 จัดให้มีเอกสารนิเทศการศึกษา เพื่อช่วยให้มีความเข้าใจแนวคิดในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้จัดให้มีเอกสาร เผยแพร่ความรู้และแนวคิดต่าง ๆ ในการดำเนินงานตามโครงการ

3.5 จัดให้มีการประเมินผลประจำปีและรายงานเพื่อสำรวจความก้าวหน้าของแต่ละปีและของแต่ละโรงเรียน

4. หน้าที่และบทบาทของฝ่ายบริการและพัฒนาการศึกษา ได้แก่ นิเทศการศึกษา ผดุงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติ และส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาของท้องถิ่น¹

วิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้กำหนดนโยบายการฝึกสอนไว้ว่า

วิทยาลัยถือว่า การฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นการผลิตนักศึกษาของวิทยาลัย ครูอาจารย์ของให้ความร่วมมือทุกคนและนักศึกษาของวิทยาลัยจะตองทำการฝึกสอนในชนบท เพื่อให้มีประสบการณ์กับสภาพที่แท้จริง ผลสะท้อนของการฝึกสอนของนักศึกษาครูจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของกระบวนการทางการผลิตครู²

¹วิทยาลัยครูอุดรธานี, เส้นทางสู่การพัฒนาชุมชน (ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริภักดิ์, 2519), หน้า 13-14.

²วิทยาลัยครูสุรินทร์, "รายงานผลการสัมมนาครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ครั้งที่ 2 วันที่ 27 กรกฎาคม 2522 ณ หอประชุมวิทยาลัยครูสุรินทร์," (เอกสารอัครสำเนาเย็บเล่ม), หน้า 7.

จากบทนำ โดยอธิการวิทยาลัยครูธนบุรี ในหนังสือ "ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ วก. ธนบุรี" กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า วิทยาลัยได้กำหนดนโยบายให้ฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ดำเนินการฝึกสอนเป็น 3 ชั้นคือ

1. ชั้นก่อนฝึกสอน เป็นการส่งนักศึกษาไปรับมอบงานการฝึกสอนในโรงเรียนฝึกสอนต่าง ๆ ก่อนที่จะออกฝึกสอน อย่างน้อย 1 เดือน พร้อมทั้งควรมีการเสริมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติแบบเข้ม และการเตรียมการสอนล่วงหน้าให้แก่นักศึกษา รวมทั้งการปฐมนิเทศการฝึกสอนด้วย.

2. ชั้นฝึกสอน เป็นการส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเพื่อหาประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างแท้จริง อย่างน้อย 3 เดือนหรือ 12 สัปดาห์ เพราะเดือนแรกเป็นการลองผิดลองถูกที่จะศึกษาลู่ทางในการสอนให้บังเกิดผลดี เดือนที่สองเป็นการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น ซึ่งนักศึกษาจะรู้สึกว่าคุณเองเกิดความมั่นใจในการสอนมากขึ้น เริ่มทดลองใช้เกมและกิจกรรมประกอบการสอนที่แปลก ๆ ใหม่ ๆ และเดือนที่สาม เป็นการได้รับประสบการณ์วิชาชีพครูที่พอจะเป็นครูต่อไปได้แล้ว อย่างไรก็ตามการฝึกสอนเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่จะต้องมีการปรับปรุงหรือแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา จึงควรให้นักศึกษาได้คิดว่าวิทยาลัยเป็นเสมือนบ้าน ซึ่งมีครูอาจารย์เป็นเสมือนพ่อแม่ที่จะให้ความอบอุ่นอยู่เสมอ

3. ชั้นหลังการฝึกสอน เป็นการจัดกิจกรรม หรือการสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกสอนโดยเฉพาะ เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หากมีเวลาเพียงพอควรมีการรวมกลุ่มพิจารณาจัดทำชุดการสอน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในวิชาชีพครูต่อไป นอกจากนี้ควรจัดให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับความรู้ที่มีประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพครูด้วย¹

และจากคำบรรยายสรุปเรื่อง "การจัดประสบการณ์วิชาชีพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ในคราวไปศึกษาคูณงานด้านการฝึกสอนของนิสิตปริญญาโท สาขานิเทศการศึกษและพัฒนาหลักสูตร ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 6-8 กุมภาพันธ์ 2523 สรุปได้ว่า นโยบายการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มีดังนี้

1. เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งหมด

¹วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2523), หน้า ก-ข.

2. เน้นการบริการสังคม
3. เน้นการพัฒนาชุมชน
4. พยายามส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนในเขตการศึกษา 8
5. ระยะเวลาการฝึกสอน 4 เดือนครึ่ง, ฝึกงาน 2 เดือน

นอกจากนี้ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปผลการประชุมเรื่อง "แนวปฏิบัติในการจัดการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ" โดยได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักการและนโยบายการจัดการฝึกสอน ไว้ว่า

สืบเนื่องจาก พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูและนโยบายการฝึกหัดครู อาจกำหนดหลักการและแนวนโยบายการจัดการฝึกสอนไว้ดังนี้

1. นักศึกษาฝึกหัดครูต้องไปทำการฝึกงานในชนบท ภายในเขตวิทยาลัยที่มีส่วนรับผิดชอบในการผลิตครู เว้นไว้แต่มีความจำเป็นบางประการ ทั้งนี้โดยให้นักศึกษามีระยะเวลาการฝึกงานเพียงพอที่จะสร้างความมั่นใจและโคศึกษาขอมูลต่าง ๆ ของท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณภาพของครูและผู้นำท้องถิ่นที่ดี มีอุดมการณ์อย่างแท้จริง
2. ให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทุกคนเห็นความจำเป็นและมีโอกาสออกไปหาประสบการณ์กับโรงเรียนในท้องถิ่น สํารวจขอมูลชนบทเพื่อนํามาปรับปรุงการเรียนการสอนในวิทยาลัยควยการเป็นอาจารย์นิเทศก์ หรือวิทยากรทางวิชาการและอื่น ๆ
3. วิทยาลัยครูของจักใหม่มีหน่วยงานรับผิดชอบในการฝึกงานของนักศึกษา เพื่อการบริการทางวิชาการแก่ท้องถิ่น การติดตามผลและรวบรวมขอมูลต่าง ๆ การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม โดยรวมบุคลากรจากคณะวิชาต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างเพียงพอที่จะมารับผิดชอบงานอย่างจริงจัง ตลอดจนจัดการส่งเสริมคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานนี้¹

¹กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "แนวปฏิบัติในการจัดการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ ผลจากการประชุมเพื่อการพัฒนาการฝึกสอน กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" วันที่ 2-4 กันยายน 2521 ณ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (อัครสำเนา) หน้า 1-2



จุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

การบริหารงานที่ดีย่อมต้องมีจุดมุ่งหมายอันแน่นอนชัดเจน แม้ว่าจุดมุ่งหมายจะเป็นสิ่งที่อาจปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมได้เสมอก็ตาม แต่จุดมุ่งหมายก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานทุกสาขา เป็นสิ่งที่มีผลโดยตรงต่อการดำเนินงานและการอยู่รอดขององค์กร¹ ดังนั้นในการจัดประสบการณ์วิชาชีพก็จำเป็นต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนเช่นกัน เพื่อเป็นแนวกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้ไปสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องและไฉไล ซึ่งการกำหนดจุดมุ่งหมายนั้น สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า ควรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหรือหัวหน้างานและลักษณะของจุดมุ่งหมายที่ค่านั้นควรมีลักษณะต่อไปนี้คือ

1. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องสัมพันธ์กับความต้องการ ของหน่วยงานและบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานนั้น
2. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องชัดเจนและเป็นไปได้
3. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องมีเหตุผล
4. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นยังต้องมีลักษณะพอคี่ และเหมาะสมกับระยะเวลาใดเวลาหนึ่งและต้องสัมพันธ์กับส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานด้วย เพื่อลดการขัดแย้งให้มันน้อยที่สุด
5. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายจะต้องไม่สูงหรือยากจนเกินไป ซึ่งจะทำให้ปฏิบัติเกิดความท้อแท้ใจ
6. เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายนั้นต้องกระต๊กรัก มีลักษณะกำหนดเป็นมาตรฐาน ไม่ใช่อุดมการณ์หรือค่านิยมอย่างใดอย่างหนึ่งในหน่วยงาน²

สำหรับจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ พอจะสรุปรวบรวมได้ดังนี้

จาก "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู" ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้อย่างกว้าง ๆ ไว้ว่า

การฝึกสอนและฝึกงาน มีความมุ่งหมายอันสำคัญของการฝึกสอนนี้เพื่อเป็นการฝึกและประเมินผลควาานิสิตนักศึกษาคนนั้นจะมีความสามารถเป็นครูที่ใดหรือไม่ในอนาคต ฉะนั้นสถาบันฝึกหัดครู

¹สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, หน้า 85

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 87

ส่วนมากจะไม่มีเกรดให้แต่จะมีใบรับรองผลว่า มีจุดเด่นและจุดอ่อนอะไรบ้าง หากว่าผลการประเมินไม่เป็นที่พอใจก็จะให้มีการฝึกสอนนานต่อไปอีกระยะหนึ่ง และถ้าปรากฏว่าเมื่อได้ฝึกสอนต่อไปนานพอสมควรแล้วยังไม่ดีขึ้น เขาจะแนะนำให้เปลี่ยนอาชีพหรือย้ายไปศึกษาในวิทยาลัยอื่นเลยที่เดียว ในบางครั้งหรือบางโอกาสสถาบันฝึกหัดครูก็จะกำหนดให้นักศึกษาออกไปฝึกสอนควบคู่กับการฝึกงานด้วย¹

คณะกรรมการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดจุดมุ่งหมายทั่วไปของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไว้ดังนี้

ความมุ่งหมายเบื้องต้น เพื่อให้บัณฑิตได้ทดลองนำทฤษฎีทางวิชาครูศาสตร์และความรู้ ความเข้าใจทางวิชาการมาใช้สอนนักเรียนให้โดยผลดี นิสิตฝึกสอนจะได้เรียนรู้ว่ามีอะไรบางอย่างที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนและเป็นโอกาสที่จะพัฒนาบุคลิกภาพ ทศนคติ และความเจริญงอกงามทางวิชาชีพครู โดยเริ่มต้นอย่างถูกต้องตามแบบฉบับที่สมควร ความมุ่งหมายขั้นรองลงมาก็คือผู้ฝึกสอนต่าง ๆ อันเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากการฝึกสอนนี้มีประโยชน์มาก จากผลการสังเกตปรากฏว่าการวิจัยทางการศึกษาและซอกคิดเห็นใหม่ ๆ จากสถาบันครูและมักนำมาปฏิบัติ ซึ่งนับว่าเป็นการช่วยปรับปรุงสถาบันการศึกษาในทางอ้อมอีกด้วย²

นอกจากนี้ คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ยังได้กำหนดจุดมุ่งหมายเฉพาะของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ไว้ก็คือ

เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตฝึกสอน :

1. ได้ประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับนักเรียน
2. ได้ศึกษาการจักและการบริหาร โรงเรียนอย่างใกล้ชิด
3. ได้เห็นปัญหาที่แท้จริงของโรงเรียน และคิดค้นหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นเฉพาะหน้าเป็นราย ๆ ไป
4. ได้ทดลองปฏิบัติตามทฤษฎีที่ใคร่รับมา และรู้จักยืดหยุ่นบ้างโดยอาศัยปัญหาที่เกิดขึ้น และความจริงที่เกี่ยวกับนักเรียนเป็นรากฐาน
5. ปรับตัวให้เข้ากับสังคมในฐานะเป็นครู

¹คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู", หน้า 1.

²คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521) หน้า 7.

6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างนิสิตฝึกสอน นักเรียน ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถาบันฝึกสอน
7. เผยแพร่ เกียรติคุณและชื่อเสียงของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และของนิสิตเอง โดยยึดมั่นใน การทำความดี ในค่านิยมปฏิบัติงานและการปรับตัวให้เข้ากับครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ อื่น ๆ ในโรงเรียน
8. ดำเนินงานภายใต้ระเบียบข้าราชการครูและการนิเทศของทางสถาบันฝึกสอนและทาง คณะ ครุศาสตร์
9. ส่งเสริมความเจริญงอกงามบางส่วนบุคคลของตัวเอง เพราะในการช่วยให้ผู้อื่นเจริญเติบโต นั้น นิสิตมีโอกาสช่วยตนเองได้อย่างมาก
10. แสดงความเป็นผู้นำในชั้นที่ฝึกสอน โดยการทำหน้าที่เป็นครูของนักเรียนและขณะเดียวกัน ก็ได้แสดงความเป็นผู้ร่วมงานที่ดี โดยช่วยเหลือเพื่อนนิสิตและอาจารย์ช่วยฝึกสอน ทำหน้าที่ สอนนักเรียน
11. ได้ศึกษาความเข้มแข็งและความอ่อนแอในเรื่องบุคลิกภาพของตนเองและเพื่อนนิสิตด้วยกัน โดยความสัมพันธ์กับนักเรียนที่ฝึกสอน
12. ได้ฝึกตัวให้ปฏิบัติงานสม่ำเสมอ โดยมีการ เตรียมงานและรู้จักแบ่งเวลาทำงานได้เหมาะสม¹

หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนไว้ว่า

1. เพื่อให้นักศึกษาได้นำสิ่งที่ได้เรียนในวิชาการศึกษา จิตวิทยาและวิธีสอนไปทดลองปฏิบัติ เป็นการประสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักศึกษาอาจจะปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีที่ ได้ศึกษามาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงก็ได้
2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนภายใต้การนิเทศ
3. เพื่อให้นักศึกษาได้มีชีวิตในหอเรียนและโรงเรียนจริง ๆ ค้นเคยกับบรรยากาศ เข้าใจ ในหน้าที่ของครู ค้นเคยกับนักเรียน ศึกษาและไขว่คว้า อุปกรณจากแหล่งต่าง ๆ มีความ รุ้เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ไปทำการฝึกสอน
4. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่า มีความเหมาะสมในการ เป็นครูหรือไม่เพียงใด ซึ่ง จะประเมินได้ในด้าน บุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ ความตั้งใจจะส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้า เป็นที่ยกย่องนับถือของบุคคล ทั่วไป นอกจากนั้นยังเป็นโอกาสให้สร้างบุคลิกภาพของครูให้แก่ตนเองด้วย²

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 7-8.

² กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท",

จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ตามทัศนะของ อบรม สนิทपाल และจรรยา สนมเลิศ มีดังนี้

ดังนี้

1. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีโอกาสทดลองหลักการและวิธีสอนต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้จากวิทยาลัยครูและจากตำราวิชาการศึกษา หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ ให้นักศึกษาได้มีโอกาสนำทฤษฎีเหล่านั้น มาทดลองปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งวิธีการที่ดี โดยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่พบเห็น ในการปฏิบัติ
2. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนมีความสามารถในการสอน
3. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนมีความสามารถในการศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติ ความเจริญเติบโต ตลอดจนการ เรียนรู้ของ เด็กอันจะช่วยให้การ เป็นครู เป็น ไปโดยดี
4. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่ง ได้แก่ครูร่วมงาน ตลอดจน เด็กนักเรียน
5. เพื่อให้โอกาสให้นักศึกษาฝึกสอน ได้เห็นความสามารถและจุดอ่อนของตนเองทั้ง ในการสอน และการอยู่ร่วมกับเด็ก เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริม แก้ไขและปรับปรุง อันจะเป็นผลดี ยิ่งสำหรับการ เตรียม เพื่อความเจริญในอาชีพครูในเวลาต่อไป
6. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนเกิดความ เชื่อมั่น ในหน้าที่ครู
7. เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนเข้าใจในหน้าที่ของครูที่มีต่อสังคม¹

วิทยาลัยครู เชียงใหม่ ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน พอสรุปได้เป็น 3 ประการ

ใหญ่ ๆ คือ

1. ให้นักศึกษานำหลักการ ทฤษฎีต่าง ๆ ที่ได้รับจากการ เรียนในห้องเรียน ไปปฏิบัติจริง
2. ให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงจากการฝึกสอน
3. เพื่อเสริมสร้างทัศนคติในการ เป็นครู²

ฮาร์โรลด์ พี. อาคัมและแฟรงก์ จี. ดิกกี (Harold P. Adams and Frank G. Dickey)

ได้ให้ความเห็นว่า การฝึกสอนเป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพชั้นสูง (Professional) ให้แก่

¹อบรม สนิทपाल และจรรยา สนมเลิศ, คู่มือฝึกสอน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เจริญทัศน์, 2517) หน้า 1.

²วิทยาลัยครู เชียงใหม่, "คู่มือการฝึกสอนและระเบียบการวัดผล" แผนกฝึกประสบการณ์ วิชาชีพภาคปฏิบัติ, 2522 (เอกสารอัครสาวนาเย็บเล่ม), หน้า 1.

นักศึกษาถือเอาประสบการณ์ที่ได้รับจากการฝึกสอน เป็นหลักปฏิบัติสำหรับการประกอบอาชีพครู แต่อย่างไรก็ตามจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการฝึกสอนนั้น ต้องการฝึกให้นักศึกษาฝึกสอนรู้จักตนเองว่ามี ความสามารถในท่านใดบ้างและควรปรับปรุงในท่านใดบ้าง¹

จอห์น คับบลิว เดเวอร์ (John W. Devor) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนว่า

1. ให้นักศึกษาฝึกสอนมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างและการจัดระบบการศึกษา
2. ให้นักศึกษาได้ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับการที่จะเป็นครูที่ดีในอนาคต
3. ให้นักศึกษาได้ฝึกการนำเทคนิค วิธีการสอนแบบต่าง ๆ ไปทดลองใช้
4. ให้นักศึกษามีความสามารถในการเลือกใช้อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับบทเรียน
5. ให้นักศึกษาฝึกการมีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น
6. ให้นักศึกษาฝึกการใช้เทคนิคการวัดผลและประเมินผล²

จากจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพหรือการฝึกสอน จะเห็นได้ชัดว่ามีความสอดคล้อง และเป็นไปในลักษณะเดียวกันคือ ต้องการให้นักศึกษาฝึกสอนได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการ เรียนในห้องเรียนไปใช้ปฏิบัติจริง ต้องการให้นักศึกษาได้ตรวจสอบความสามารถบุคลิกภาพของตนเองออก จนทัศนคติของการเป็นครู เพื่อการปรับปรุงแก้ไขตนเองออกไปประกอบอาชีพจริง ทั้งยังต้องการฝึกให้ นักศึกษาฝึกสอนได้รู้จักแก้ปัญหา สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุก ๆ คนที่เกี่ยวข้อง แต่อย่างไรก็ตามการกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู จะได้นำมาให้นักศึกษาเห็นทั้ง จุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายเฉพาะ แล้วจึงแจ้งให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกันก่อนการปฏิบัติจริง ดังที่กลุ่มวิทยาดัชฎรภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้เสนอจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนพอสรุปได้ดังนี้

ก. จุดมุ่งหมายทั่วไป

1. จัดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกงานในท้องถิ่นอย่างเพียงพอ ทั้งวิธีการและระยะเวลา

¹Harold P. Adams and Frank G. Dickey, Basic Principles of Student Teaching (New Jersey : American Book Company, 1956), pp. 4 - 6.

²John W. Devor, The Experience Student Teaching (New York : McMillan Company, 1970), pp. 6 - 9.

เพื่อเป็นการจ้กประสพการณัวิชาชิพครูไ้หนักศิษาครู เป็นผูู้มีความสามารถในค้านการสสอนและตระหนัก ในจุดมุ่งหมายของการ เรียนการสสอนอย่างแท้จริง

2. จักโอกาสให้อาจารย์ทุกคนในสธาบณัฝึกหัดครูและบุคคลากรภายนอกภยาลัยที่เกียวข้อง ไ้รวมปฏิบัติงานในท้งถิ่นในการบริหารทางวิชาการและสำรวจข้อมูลนำมาปรึยปรุงการ เรียน การสสอนในภยาลัย โดยไ้กลไกการฝึกงานของหนักศิษาครูเป็นสื่อ เพื่อสามารถนำความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการศึกษาไปเผยแพรในโรง เรียนฝึกสสอน

3. จักไ้หนักศิษาครูไ้มีโอกาสศึกษาค้านคว้า วิจัย ปัญหาของท้งถิ่นในการที่จะบริหาร วิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรและจัดตั้งศูนย์การศึกษาท้งถิ่นขึ้น

4. เพื่อศึกษาวิธีการอันจะนำมาซึ่งการพัฒนารูปแบบของการฝึกงานของหนักศิษาครูให้ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5. จักโอกาสให้อธาบณัฝึกหัดครูไ้เผยแพรและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อ เอกลักษณะและความมั่นคงของชาติไทย ตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

6. เพื่อฝึกไ้หนักศิษาเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในการพัฒนาและบริหาร สังคม

7. เพื่อฝึกไ้หนักศิษาครูสามารถดำรงตนอยู่ในชุมชนไ้ได้อย่างมีความสุข

ข. จุดมุ่งหมายเฉพาะ

ค้านหนักศิษา :

1. จักหาโอกาสไ้หนักศิษาครูทุกคนต้องฝึกงานในโรง เรียนในท้งถิ่นที่ภยาลัยครูรับ ฝึกชอบโดยเฉพาะชนบท

2. ไ้หนักศิษาครูสามารถปฏิบัติงานไ้ดีในค้านการสสอน การปกครองชั้นเรียน งาน ธุรการ และการแนะแนว

3. จักไ้หนักศิษาครูไ้ฝึกรทำงานร่วมกับชุมชน

4. ฝึกไ้หนักศิษาครูสามารถเป็นผู้นำและผู้ตามของท้งถิ่นในค้านการรักษาเอกลักษณะ ของชาติ, ค้านการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย, ค้านการ เสริมรุกิจและสังคมของชาติ

5. ไ้หนักศิษาครูสามารถเผยแพรศิลป วัฒนธรรมอันค้างามของชาติและท้งถิ่น

6. ไ้หนักศิษาครูสามารถสำรวจข้อมูลปัญหาของท้งถิ่นไ้

7. ไ้หนักศิษาครูสามารถเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาไ้กับท้งถิ่น

8. เปิดการทำงานของหมู่คณะของนักศึกษา ตลอดจนความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้ในชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ให้นักศึกษาศูนย์สามารถทำงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชนได้ อันได้แก่

- 9.1 ความเป็นแบบอย่างค่านิยมและสุชาภิบาล
- 9.2 ความเป็นแบบอย่างค่านิยมคุณธรรม ศิลปะและทัศนคติ
- 9.3 ความเป็นแบบอย่างค่านิยมบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- 9.4 ความเป็นแบบอย่างค่านิยมศีลธรรม มนุษยสัมพันธ์

10. ให้นักศึกษาศูนย์สามารถนำความรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ทางการศึกษาไปเผยแพร่ในโรงเรียนฝึกสอนในค่านิยม สอน อุปกรณ์และสื่อการเรียน การวัดผลและการประเมินผล

จุดมุ่งหมายเฉพาะทั้ง 10 ประการนี้ จะต้อง เน้นความสำคัญมากขึ้นแตกต่างกันตามระดับชั้นการศึกษา ทั้งระดับการศึกษา ป.ดศ., ป.ศ. ชั้นสูงและระดับปริญญาตรี

ค่านิยมกลางภายในและภายนอกวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเฉพาะคือ

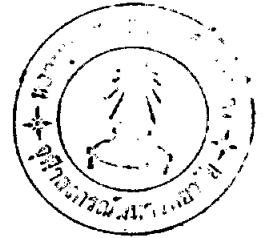
1. ให้อาจารย์ในวิทยาลัยสามารถทำหน้าที่สอนและสาธิตการสอนได้
2. จัดโอกาสให้อาจารย์ในวิทยาลัยสามารถบริการทางวิชาการแก่ครูในท้องถิ่น และชุมชน ตลอดจนสำรวจข้อมูลและปัญหา นำกลับมาปรับปรุงการเรียนการสอนในวิทยาลัย

3. ให้อาจารย์ในวิทยาลัยสามารถเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ
4. ให้อาจารย์ในวิทยาลัยสามารถวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้แก้ปัญหาต่างๆ ได้
5. ให้ผู้บริหารการศึกษาของท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกงานของนักศึกษาศูนย์
6. จัดโอกาสให้ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง สามารถเป็นผู้นำเทคนิคศึกษาฝึกงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

7. ให้บุคลากร ในชุมชนมีส่วนร่วมรับและให้บริการทางวิชาการหรืออื่น ๆ ต่อนักศึกษาศูนย์ โดยใช้กระบวนการฝึกงานของนักศึกษาศูนย์เป็นสื่อกลาง¹

¹ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "แนวปฏิบัติในการจัดการฝึกสอนให้มีประสิทธิภาพ . . .", หน้า 2-5.



ระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ระยะเวลาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นับว่ามีความสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ด้านวิชาชีพครูให้กับนักศึกษา เพราะหากมีระยะเวลาสั้นเกินไปนักศึกษาคูที่ออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพอาจจะยังปรับตัวไม่ได้ จึงไม่เกิดการเรียนรู้ที่คึกพอ หรือถ้าหากมีระยะเวลาฝึกนานเกินไป นักศึกษาอาจจะเกิดความเบื่อหน่ายได้ เป็นต้น ดังนั้นเพื่อเป็นการศึกษาระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าควรมีเวลามากน้อยเพียงไรนั้นมีแนวคิดพอที่เสนอได้ดังนี้

วิทยาลัยครูธนบุรี ได้เสนอแนวทางปฏิบัติไว้ตอนหนึ่งว่า จากการดำเนินงานของฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพพบว่า "วิทยาลัยได้พิจารณาระยะเวลาของการฝึกสอนตามที่หลักสูตรของสภากาการฝึกหัดครูกำหนดไว้เพียงครึ่งภาคเรียนหรือ 8 สัปดาห์นั้นน้อยเกินไป จึงได้ยืดเวลาการฝึกสอนเป็น 3 เดือน หรือ 12 สัปดาห์ ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง โดยเริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 2523 เป็นต้นไป"¹

ในหลักสูตรปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นหลักสูตร 4 ปี ได้กำหนดไว้ว่า

นิสิตจะต้องทำหน่วยกิตทั้งหมดให้ไม่น้อยกว่า 135 หน่วยกิตภาคชั่วโมง (Semester hour, credit) ในจำนวนนี้แบ่งเป็นวิชาประสบการณ์วิชาชีพครู 6 หน่วยกิตภาคชั่วโมง และใช้เวลาฝึกสอนประมาณ 10 สัปดาห์ โดยนิสิตจะฝึกสอนสัปดาห์ละ 9-12 ชั่วโมง ในระหว่างฝึกสอนนิสิตจะต้องปฏิบัติงานเต็มเวลาเช่นเดียวกับครูประจำการทั่วไป นอกจากนี้นิสิตจะต้องเข้าร่วมงานกับโรงเรียนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทุกประเภท ได้แก่ การทาดและเตรียมวัสดุและสื่อการสอน การนำแหล่งวิทยาการในชุมชนมาใช้ให้ประโยชน์ การจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การจัดสิ่งแวดล้อม การวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน การประเมินผลตัวนิสิตเอง การศึกษาค้นคว้าร่วมกับบุคคลากร บุคลากรการศึกษา ศิษยานุศิษย์และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในสถาบันฝึกสอนและกิจการอื่น ๆ ของสถาบัน²

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม กำหนดระยะเวลาการฝึกสอนและฝึกงานไว้ว่า "ทางมหาวิทยาลัยจะส่งนิสิตออกไปฝึกสอนและฝึกงานในครั้งแรกหรือครั้งหลังของทวีภาคที่ 1

¹วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 2.

²คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 8-9.

ของทุกปีการศึกษา และนิสิตจะต้องมีเวลาปฏิบัติงานในขณะที่ทำการฝึกสอนอย่างน้อย 9 สัปดาห์ และสอนในชั้นอย่างน้อยอาทิตย์ละ 6 ชั่วโมงอย่างมากไม่เกินอาทิตย์ละ 12 ชั่วโมง"¹ สำหรับวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้กำหนดแผนการเรียนการสอนของนักศึกษาในระดับป.ศ.ชั้นสูงไว้ว่า "ปีการศึกษา 2522 จะส่งนักศึกษาออกฝึกสอนเต็มภาคเรียน คือ 4 เดือนโดยประมาณ ถ้าโรงเรียนใดเปิดสอนภาคเรียนละ 3 เดือน อีก 1 เดือนนั้น ก็จะส่งให้นักศึกษาฝึกงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาเอกหรืออื่น ๆ ที่จะเพิ่มพูนประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เห็นว่าการฝึกสอนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับ ผู้ที่จะออกไปเป็นครู"²

จากโครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู เสนอแนะไว้ว่า "สำหรับภารฝึกสอนจะมีอยู่ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ประมาณ 1 ภาคเรียน ในบางครั้งหรือบางโอกาสสถาบันฝึกหัดครูก็จะกำหนดให้นักศึกษาออกไปฝึกสอนควบคู่กับภารฝึกงานด้วย อาจจะเป็นงานพัฒนาชุมชน พัฒนาการเกษตร ฯลฯ หรืออาจจะฝึกงานในสาขาวิชาเอกหรือโทที่นักศึกษาได้เรียนมาก็ได้ เช่น งานแนะแนว หอสมุด หรืออื่น ๆ"³ และจากข้อเสนอแนะของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู ที่ว่า "เนื่องจากการฝึกสอนมีความสำคัญในวงการฝึกหัดครู ใ้มีแนวโน้มที่จะใคร่เพิ่มระยะเวลาฝึกสอนให้มากขึ้นอีก นักการศึกษาอเมริกันหลายท่านเสนอให้นักศึกษาเริ่มออกไปสู่โรงเรียนเสียตั้งแต่ปีแรกในมหาวิทยาลัยแม้ว่าจะใช้เวลาเพียงอาทิตย์ละไม่กี่ชั่วโมง ช่วยทำงานเล็ก ๆ น้อย ๆ ในห้องเรียน และค่อย ๆ เพิ่มเวลาและความสำคัญของงานที่ทำขึ้นในปีต่อ ๆ ไป นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ "ครูฝึกหัด" ท่านองเดียวกัน "แพทย์ฝึกหัด" คือสำเร็จแล้วต้องฝึกหัดต่ออีก 1 ปี"⁴

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, คู่มือการฝึกสอน, หน้า 1.

²วิทยาลัยครูสุรินทร์, "รายงานผลการสัมมนาครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ ครั้งที่ 2 : . .", หน้า 9.

³คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู, "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพ ", หน้า 1.

⁴หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูทบพ.", หน้า 2.

ในการสัมมนาการฝึกหัดครู เรื่องปัญหาและความต้องการการเตรียมครูประถมศึกษา ได้กล่าวไว้ว่า "การฝึกงานระยะเวลา 1 ภาคเรียน ที่กระทำอยู่ในขณะนี้ ยังไม่ช่วยให้นักเรียนฝึกหัดครูเกิดทักษะการสอนได้จริงจัง เพราะระบบการฝึกงานส่วนใหญ่ยังขาดการนิเทศและการช่วยเหลือที่รัดกุมและใกล้ชิด จากบุคคลที่มีประสบการณ์ในด้านการสอนจริง ๆ"¹ ซึ่งศาสตราจารย์ ดร. อารี สัมหลวี ได้ให้คำวิจารณ์เกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า

ในการฝึกหัดครูของประเทศอังกฤษ เขาให้นักเรียนครูเริ่มเข้าไปคุ้นเคยกับโรงเรียนและเด็กตั้งแต่ปีหนึ่ง โดยให้ไปอยู่โรงเรียนสัปดาห์ละ 1 วัน ในปีที่สองเพิ่มเวลามากขึ้นอีก โดยให้นักศึกษาครูไปสังเกตวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งครูในโรงเรียนหรืออาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้สอน บางทีนักศึกษาครูก็ทดลองสอนเป็นบางชั่วโมง ในปีที่สาม นักศึกษาครูจะต้องฝึกสอนเต็มวันหนึ่ง เทอม สำหรับหลักสูตรฝึกหัดครูในอเมริกา ซึ่งมี 4 ปีนั้น ขณะนี้ก็มี การปรับปรุงที่จะให้นักศึกษามีประสบการณ์ภาคปฏิบัติในโรงเรียนตั้งแต่ปีหนึ่ง เช่นกัน แต่การฝึกหัดครูในประเทศไทยกลับมุ่งสอนแค่วิชาและเนื้อหา ระยะเวลาที่กล่าวว่าเป็นภาคปฏิบัติคือระยะฝึกสอน ซึ่งระยะฝึกสอนมีไครยะฝึกปฏิบัติแต่เป็นระยะให้ทำงานจริง เสียแล้ว²

หอม คลายานนท์ ได้ให้ทัศนะในเรื่อง "การจัดการฝึกหัดครูเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง" ไว้ตอนหนึ่งว่า

สำหรับนักศึกษาปีที่สี่ ซึ่งเป็นปีสุดท้าย และมีเวลาเรียนอยู่ 2 ภาคเรียน ภาคเรียนหนึ่งนักศึกษาจะตองออกฝึกสอนและอีกภาคเรียนหนึ่ง ถ้าจะจัดให้ใครสักคนจะจัดให้ออกฝึกสอนในภาคนี้แล้วจึงกลับมาเรียนในภาคที่สอง ด้วยเหตุผลที่สำคัญคือ นักศึกษาจะได้มีเวลามาปรับปรุงแก้ไขซ่อมเสริมสิ่งที่เขาขาดอยู่ไต่หลังจากปฏิบัติการฝึกสอนมาแล้ว³

¹คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สัมมนาการฝึกหัดครูในประเทศไทย จังหวัดสงขลา หัวข้อ "ปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการเตรียมครูประถมศึกษา" (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2515), ก. 1.

²อารี สัมหลวี, "ลางร้ายในการฝึกหัดครู" ครูปริทัศน์, 5(2) (กุมภาพันธ์ 2523) : 74-76.

³หอม คลายานนท์, "การจัดการฝึกหัดครูเพื่อมุ่งสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง", ครูปริทัศน์, 3(11) (พฤศจิกายน 2521) : 36-46.

และจากผลการวิจัยของ แคน บอย คูก์ (Dan Boy Cooke) เรื่องเกณฑ์โครงการฝึกสอน ซึ่งได้ออกแบบสอบถามไปยังผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน แล้วสรุปผลการวิจัยตอนหนึ่งเกี่ยวกับระยะเวลา การฝึกสอนว่า ". . . การฝึกสอนเต็มเวลาควรมีระยะ 9 สัปดาห์เป็นอย่างน้อย ถ้าเป็นการสอนแบบครึ่งวันก็เพิ่มเวลาขึ้นเป็น 18 สัปดาห์ . . . และไม่ควรให้นักศึกษาต้องกลับมาเรียนในระหว่างฝึกสอน เพื่อให้ตั้งใจทำหน้าที่ฝึกสอนให้ได้เต็มที่ แต่ในกรณีที่เป็นการฝึกครึ่งวัน อาจอนุญาตให้กลับมาเรียนได้ไม่เกิน 2 วิชา และจะต้อง เป็นวิชาที่มีความสัมพันธ์กับการสอนอย่างใกล้ชิด"¹

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

เนื่องจากการจัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มิได้กำหนดรูปแบบ สายงานหรือโครงสร้างของหน่วยงานการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้แน่นอนเหมือนกับภาควิชาหรือคณะวิชาหรือหน่วยงานอื่น จึงทำให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจัดสายงานหรือโครงสร้างของหน่วยงานการจัดประสบการณ์วิชาชีพขึ้นเองตามความเหมาะสมของแต่ละวิทยาลัยรูปแบบของสายงานหรือโครงสร้างจึงไม่เหมือนกันและก่อให้เกิดปัญหาคำถามการปฏิบัติเป็นอย่างมาก การจัดประสบการณ์วิชาชีพนับเป็นงานใหญ่ที่มีความสัมพันธ์กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยครู ฉะนั้นการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานนี้จะต้องคำนึงถึงสิ่ง เหล่านี้เป็นอย่างมาก สำหรับการจัดโครงสร้างของหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดประสบการณ์วิชาชีพนั้นพอสรุปแนวคิดหรือแนวปฏิบัติจากบุคคลและสถาบันต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดหน่วยงานดังนี้

ดร. เจริญผล สุวรรณโชติ กล่าวว่า " เพื่อให้มีความสอดคล้องกับเสรีภาพทางวิชาการในการฝึกสอน การดำเนินการฝึกสอนจึงต้อง เป็นหน่วยงานอิสระที่ต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายในสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งหน่วยงานอื่น ๆ จะต้องมองเห็นความสำคัญของการฝึกสอนและยินดีที่จะให้

1

Dan Boy Cooke, "Quantitative Standards for the Implementation of Quantitative Standards in Students Teaching Program," Dissertation Abstracts, 20, 9 (October, 1960), 3645 - A.

มีการประสานงานกับหน่วยงานฝึกสอนอย่างเต็มที่ หน่วยงานฝึกสอนสมควรที่จะก่อกำเนิดขึ้นอยู่กับฝ่ายวิชาการของสถาบัน"¹ ส่วน บุญเชิด รัตนานันท์ ได้เสนอแนวทางใหม่ของการจัดการนิเทศการฝึกสอนในแง่ของ "ระบบบริหารงานของวิทยาลัย" พอสรุปได้ว่า สายงานของวิทยาลัยครูจะต้องแก้ไขเสียใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยครูอย่างแท้จริง โดยแผนกฝึกสอนเดิมควรจะแยกออกจากสำนักงานอธิการ โดยยกฐานะเป็นภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอน สังกัดอยู่ในคณะวิชาครุศาสตร์ ทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอนและวิธีสอนเป็นสำคัญ ซึ่งบุญเชิด รัตนานันท์ ยังได้เสนอแนวทางการเปลี่ยนแปลงไว้อีกว่า

ขั้นแรก ควรจะนำเอาอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนในภาควิชาต่าง ๆ มาสังกัดอยู่ในภาควิชาขั้นนี้
ขั้นสอง ย้ายอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อปริญญาโทด้านวิธีสอนและทางด้านหลักสูตรและการนิเทศการศึกษา กลับมาเข้าสังกัดอยู่ในภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอน

ขั้นสาม รับโอนครูอาจารย์ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาหรืออาจารย์ที่ย้ายมาจากต่างวิทยาลัยที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์เข้ามาสังกัดในภาควิชาใหม่นี้ด้วย

ขั้นที่สี่ เมื่อวิทยาลัยได้พัฒนาตนเองจนเป็นสถาบันอุดมศึกษาโดยสมบูรณ์ ตามแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) และสามารถทำหน้าที่ของตนได้ครบทั้ง 5 ประการแล้ว (คือ เป็นผู้นำทางการผลิตครู อบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ค้นคว้าวิจัยและผลิตตำรา บริหารทางวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) ให้รวมภาควิชานิเทศศาสตร์และการสอนกับภาควิชาหลักสูตรและการสอนเข้าด้วยกัน²

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 7.

²บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิคมางประการ เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน", วารสารวิชาการ คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา, 1(2) (พฤศจิกายน-มีนาคม ปีการศึกษา 2521) : 26-27.

เกลียวพันธ์ ขจรณกุลกิติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารวิทยาลัย อาจารย์นิเทศก์ และ นักศึกษาฝึกสอน สรุปผลการวิจัยในคำนำสถานภาพของ โครงการฝึกสอน ได้ว่า ประชากรในการวิจัย ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้การฝึกสอนมีสถานภาพเป็นภาควิชาในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ และเห็นว่า จำเป็นอย่างยิ่งในการมีเจ้าหน้าที่ธุรการประจำในโครงการฝึกสอน¹ แต่จากผลการสัมมนาอาจารย์ นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เมื่อ พ.ศ. 2516 มีความเห็นตรงกันข้ามกับการวิจัยของ เกลียวพันธ์ ขจรณกุลกิติ เพราะผลการสัมมนาสรุปได้ว่า "การนิเทศการฝึกสอนควร เป็นฝ่ายหรือ หมวดอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและความร่วมมือจากภาควิชาอื่น ๆ "² และ ในปีก่อนมาได้มีการประชุมสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูชนบททั่วประเทศ ณ วิทยาลัยครู ลำปาง ในเดือนกรกฎาคม 2517 ได้มีการจัดรูปแบบของการฝึกสอนและได้เสนอไปยังกรมการฝึกหัด ครู สรุปได้ว่าวิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครูควรจะมีโครงการต่าง ๆ เช่นโครงการเด็ก เล็ก โครงการบริการการศึกษา เป็นต้น เป็นโครงการเดียวกัน รวมเรียกว่า "งานฝึกสอนของ วิทยาลัย" และเนื่องจากว่าโครงการทั้งหลายเหล่านั้นล้วนแต่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนทั้งสิ้น ควรให้อำนาจการ (อธิการ) เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานนี้โดยตรง นอกจากนี้ที่ประชุมยังได้เสนอ รูปแบบของการจัดหน่วยงานฝึกสอน ได้ดังนี้คือ

หน่วยงานการฝึกสอน ประกอบด้วย

1. ฝ่ายเตรียมการฝึกสอน
2. ฝ่ายนิเทศการสอน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น
 - ก. นิเทศการสอนในเมือง

¹ เกลียวพันธ์ ขจรณกุลกิติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของ ประเทศไทย" (วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520).

² วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, "รายงานสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการ ฝึกหัดครูชนบทของสถานศึกษาฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู" (อค์สำเนา).

- ค. นิเทศการสอนชั้นเล็กเล็กก่อนเกณฑ์บังคับ
3. ฝ่ายธุรการ ซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับ งานสารบรรณ การเงิน พัสดุยานพาหนะ และอื่น ๆ เป็นต้น¹

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้ว่า ในการจัดประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นิสิต คณะครุศาสตร์ ต้องระดมกำลังอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์เจ้าหน้าที่จัดดำเนินการหลายฝ่ายด้วยกัน หน้าที่รับผิดชอบของคณาจารย์ คณะครุศาสตร์ แบ่งออกได้เป็น 3 ฝ่ายใหญ่ ๆ คือ ฝ่ายวิชาการ ให้แผนกวิชาที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบ ฝ่ายการจัดโปรแกรมให้นิสิต หัวหน้าโปรแกรมเป็นผู้รับผิดชอบ และฝ่ายอำนวยการจัดบริหารวิชาการและธุรการที่เกี่ยวข้อง คณะครุศาสตร์แต่งตั้งกรรมการปฏิบัติงานประสบการณ์วิชาชีพรับผิดชอบดำเนินการ กรรมการชุดนี้ประกอบด้วยผู้แทนของแผนกวิชาต่าง ๆ²

และจากคำบรรยายสรุปของหัวหน้าแผนกฝึกประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ วิทยาลัยครู-เชียงใหม่ ในการไปศึกษาดูงานด้านการฝึกสอน ณ จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2523 ของนิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สรุปได้ว่าการจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติของวิทยาลัย มีหน่วยงานรับผิดชอบมีฐานะเป็นแผนกการสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีหัวหน้าแผนก แต่ทำงานในรูปคณะกรรมการขึ้นตรงต่อฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว สายงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ มักจะมี 3 แบบคือ

1. อยู่ในสายงานบริการการศึกษา เหมาะกับวิทยาลัยขนาดใหญ่
 2. เป็นหน่วยงานอิสระ อยู่ในฝ่ายวิชาการ เหมาะกับวิทยาลัยขนาดใหญ่
 3. แผนกการสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ เหมาะกับวิทยาลัยขนาดเล็ก
- แต่ไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม ควรจะจัดเป็นกลาง ๆ เพราะต้องรับบุคลากรจากหลายฝ่าย

¹วิทยาลัยครูลำปาง, "การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูในชนบท ระหว่างวันที่ 22-31 กรกฎาคม 2517 ณ วิทยาลัยครูลำปาง" (อค์สำเนาเย็บเล่ม), หน้า 4-5.

²คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 2-3.

การกำหนดและสรรหาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ดร. เจริญผล สุวรรณโชติ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการจัดและดำเนินงานการฝึกสอน พอสรุปได้ว่า บุคลากรในการฝึกสอน โดยทั่วไปในองค์กรฝึกสอนจะมีบุคคลต่าง ๆ ประกอบกันเข้าเพื่อกำหนดการฝึกสอนอยู่ด้วยกันอย่างน้อย 6 กลุ่มคือ

1. ผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่ อธิการวิทยาลัยครู คณะบดีของคณะศึกษาศาสตร์ และรวมถึงหัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา ฯลฯ
2. ผู้อำนวยการฝึกสอน
3. ผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกระดับ รวมทั้งประชาชนทั่วไป
4. อาจารย์ผู้ประสานงานของสถาบันฝึกหัดครูหรืออาจารย์นิเทศก์
5. ครูนิเทศก์หรือครูพี่เลี้ยง รวมทั้งครูที่ปรึกษาประจำโรงเรียนฝึกสอนและประจำกลุ่ม
6. นักศึกษาหรือนิสิตฝึกสอน¹

ในที่นี้จะขอนำแนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดและสรรหาบุคลากร 4 กลุ่มคือ หัวหน้าฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพหรือผู้อำนวยการฝึกสอน อาจารย์นิเทศก์หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ดังต่อไปนี้

ก. เกี่ยวกับหัวหน้าฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ดร. เจริญผล สุวรรณโชติ ได้ให้แนวคิดไว้ว่า บุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์การฝึกสอนก็จะต้องได้แก่ หัวหน้าฝ่ายฝึกสอน ซึ่งในการบริหารระดับนี้เราต้องยอมรับว่า หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนเป็นผู้บริหารงานระดับย่อยขององค์การใหญ่ ซึ่งหมายถึงสถาบันฝึกหัดครู การบริหารงานในระดับนี้จึงมีข้อแตกต่างกันไปจากผู้บริหารระดับสถาบัน แต่โดยโครงสร้างใหญ่ ๆ แล้ว ก็จะมีคามเหมือนกันเป็นอันมาก กล่าวคือ หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนจะต้องมีคุณลักษณะใหญ่ ๆ อย่างน้อย 4 ประการคือ

1. คำรณตำแหน่ง ในฐานะหัวหน้าฝ่ายฝึกสอน
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่
3. การตัดสินใจตามลักษณะงานที่ตนได้รับมอบหมาย

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 6.

4. ความคิดริเริ่มในสิ่งใหม่¹

ข. เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เสนอแนวความคิดไว้ดังนี้

อาจารย์นิเทศก์ คือ ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้แทนของคณะครุศาสตร์ออกไปทำการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอน มีหน้าที่นิเทศ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่นิสิตฝึกสอนทุกคน ขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานระหว่าง โรงเรียนฝึกสอนและคณะครุศาสตร์ด้วย อาจารย์ช่วยฝึกสอนมีปัญหาขอสงสัยอะไรก็อาจซักถามขอเท็จจริงหรือขอคำปรึกษาจากอาจารย์นิเทศก์ได้โดยตรง นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์ยังต้องรับผิดชอบในการจัดดำเนินการ เกี่ยวกับการประชุมปรึกษาตลอดระยะเวลาการฝึกสอนด้วย ภาระเป็นผลความก้าวหน้าของนิสิตและวัดผลการสอบแสดงการสอนแล้วสรุปให้คะแนนนิสิตเป็นรายบุคคล.²

บุญเชิด รัตนานันท์ ได้เสนอแนวทางใหม่ของการจัดการนิเทศ การฝึกสอนในแง่ของการจัดอาจารย์ออกนิเทศการฝึกสอน ว่าควรจะมีการตั้งกรรมการทำการคัดเลือกอาจารย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมออกทำการนิเทศการฝึกสอนและเตรียมประสบการณ์วิชาชีพให้แก่นักศึกษา อย่างน้อย 1 ปีการศึกษา โดยอาจารย์นิเทศก์ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและมีน้ำใจ
2. จบปริญญาโททางการศึกษา
3. จบปริญญาตรีทางการศึกษา มีความสนใจในการนิเทศการฝึกสอนและ เคยสอนวิธีสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา
4. เคยเป็นครูในโรงเรียนประถมศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี และเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 63-64.

² คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 9.

5 ไม่เคยสอนวิธีสอนมาเลย แต่เป็นอาจารย์ผู้สอนอยู่ในวิทยาลัยครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 25 ปี¹

ในโครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู ของคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู ได้เสนอแนวทางการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ของสถาบันฝึกหัดครู พอสรุปได้ว่า การคัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์เพื่อออกไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกสอนและฝึกงานของนิสิตนักศึกษานั้น สถาบันฝึกหัดครูควรพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านวิชาการ เชิงปฏิบัติ
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษามาแล้ว
3. เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี สามารถติดต่อกับคนทุกระดับได้ ไม่ว่าจะ เป็น

นิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ของโรงเรียนและประชาชนทั่วไป

4. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเหมาะสมกับหน้าที่
5. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ²

กรรมการฝึกหัดครู ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ ไว้ว่า ในกานการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ที่จะออกนิเทศการสอน และแนวทางที่อาจจะทำให้การดำเนินงานด้านนี้สะดวกในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ควรปฏิบัติดังนี้

1. การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ น่าจะต้องมีประสบการณ์ในกานการสอน มีทักษะการสอนในระดับที่นักศึกษาออกไปฝึกสอน หรือมีความรู้เกี่ยวกับการสอน โปรดอย่าเลือกอาจารย์ที่ว่างงานจากภาควิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยหรือภาควิชาที่รังเกียจ นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์นั้นจะต้องเป็นผู้มีบุคลิกภาพเหมาะสมควรมีมนุษยสัมพันธ์กับนักศึกษา กับชุมชน โรงเรียน

2. อาจารย์นิเทศก์เมื่อได้มาแล้ว ตามคุณลักษณะดังกล่าวควรจะถนอมท่านไว้โดย

¹บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิขบางประการ เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน" วารสารวิชาการ, หน้า 27-28.

²คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู, "โดยการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู", หน้า 9.

วิทยาลัยควรจะต้องให้ที่อยู่ในตำแหน่งงานนี้อย่างน้อย ครึ่งละ 2 ปี เหตุผลถ้าแก่ทั้งนานไปจะเกิดการเบื่อหน่าย หรือถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอาจารย์นิเทศก์ทุกภาคเรียนก็จะทำให้วิทยาลัยชุลลุมชุลลุมในการจัดบุคลากรค่านี¹

จากรายงานการวิจัยของ เกลียวพันธ์ ขจรณกุลกิติ เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" ได้สรุปผลการวิจัยตอนหนึ่งว่า การคัดเลือกบุคลากรในการนิเทศ ประชากรในการวิจัยส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์ในภาควิชามาเป็นอาจารย์นิเทศก์ และควรแบ่งความรับผิดชอบในการนิเทศ โดยการจัดเป็นกลุ่มอาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบกลุ่มโรงเรียนร่วมกัน โดยไม่กำหนดระยะเวลาในการนิเทศและควรมีทั้งที่ทำการนิเทศเต็มเวลาและบางเวลาควบคู่กัน² นอกจากนี้ในที่ประชุมสัมมนาหัวหน้าหน่วยฝึกสอนของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ ในวันที่ 3-5 มีนาคม 2519 เกี่ยวกับบทบาทในการบริหารบุคลากรในการฝึกสอนในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ พอสรุปได้ว่า

1. หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรจะร่วมกับหัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ โดยพยายามเลือกให้ใกล้เคียงกับเกณฑ์นั้น
2. เมื่ออาจารย์นิเทศก์มาทำงานควย ต้องพัฒนาให้อาจารย์นิเทศก์มีความพร้อมที่จะทำงาน
3. ต้องพยายามบำรุงรักษาให้อาจารย์นิเทศก์มีสมรรถภาพที่สุด โดยใช้การบำเหน็จความชอบและการจัดสวัสดิการ
4. เมื่ออาจารย์นิเทศก์ทำงานมาระยะหนึ่ง หรือไร้ประสิทธิภาพ หัวหน้าฝ่ายฝึกสอนควรดำเนินการให้พ้นหน้าที่นิเทศได้³

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 147-148.

²เกลียวพันธ์ ขจรณกุลกิติ, "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย", หน้า 147.

³หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 73.



ดร. ออตโต เจ. ชิปลา (Dr. Otto J. Shipla) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์ไว้อีกว่า ควรจัดจำนวนอาจารย์นิเทศก์เป็นจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนอาจารย์นิเทศก์ทั้งวิทยาลัย จากจำนวนนี้ครึ่งหนึ่งให้ เป็นอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลา อีกครึ่งหนึ่ง เป็นอาจารย์นิเทศก์บางเวลา¹ และอธิการวิทยาลัยครูธนบุรี ได้กล่าวไว้ในหน้า หนังสือประสพการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติว่า "วิทยาลัยได้กำหนดให้อาจารย์ทั้งหมดมีความรับผิดชอบในการนิเทศการฝึกสอนร่วมกัน นักศึกษาฝึกสอน 1 คน จะมีอาจารย์นิเทศก์ร่วมกันรับผิดชอบอย่างน้อย 3 คน โดยกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์ทั่วไปจากคณะวิทยาศาสตร์ 1 คน อาจารย์นิเทศก์วิชาเอกจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง 1 คน และอาจารย์นิเทศก์วิชาโทจากภาควิชาที่เกี่ยวข้อง 1 คน²

สำหรับผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เมื่อพ.ศ. 2516 ได้สรุปผลตอนหนึ่งว่า "เกี่ยวกับการสรรหาอาจารย์นิเทศก์นั้น ปรากฏจากการปฏิบัติว่า มีการคัดเลือกอาจารย์ในแต่ละภาควิชาจัดส่งหมุนเวียนมาทำงานนิเทศตามระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือได้มาจากคำสั่งของอธิการ เมื่อมีการปฏิบัติงานนั้น ได้มีการจัดเป็นสายโดยมีอาจารย์นิเทศก์เต็มเวลาเป็นหัวหน้า หรือจัดให้อาจารย์นิเทศก์ 1 คน รับผิดชอบนิเทศ 1-3 โรงเรียน และมีการเสนอให้มีการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนอย่างน้อย 3 ครั้งใน 1 ภาคเรียนและมีการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนระหว่างการฝึกสอนอย่างน้อยภาคฝึกสอนละ 2 ครั้ง"³ ส่วนผลการวิจัยของ จินตนา สุนทรวิภาค เรื่อง ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญาปรากฏว่า เกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์นั้น ส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบดูแลนักศึกษาฝึกสอน จำนวน 6-10 คน ซึ่งอาจารย์นิเทศก์มีความเห็นว่ามันมากเกินไป อาจารย์นิเทศก์ควรจะรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนเพียง 1-5 คน ต่อภาคการฝึกสอนเท่านั้น⁴

¹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

² วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสพการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า ๗.

³ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, "รายงานสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ในโครงการฝึกหัดครูแบบ ของสถาบันฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู" (อค์สำเนา)

⁴ จินตนา สุนทรวิภาค, "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญา", (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชามัธยมศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522)

ค. เกี่ยวกับครู-อาจารย์ที่เลี้ยง

กรมการฝึกหัดครู ได้ขอเสนอแนะเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยง พอสรุปได้ว่า ครูที่เลี้ยง นับเป็นบุคคลที่สำคัญมากเพราะ เป็นผู้อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนตลอดเวลา เป็นผู้แนะนำชี้แจงร่วมทำงาน วางแผนการสอน จัดกิจกรรม วัตถุประสงค์การสอน ติดตามประสานงานกับอาจารย์นิเทศช่วยเพิ่มพูนเจตคติที่ดีต่อการฝึกสอนของนักศึกษา ดังนั้นวิทยาลัยครูควรจะได้หาวิธีทำให้อาจารย์ที่เลี้ยงมีความรู้สึกตระหนักว่าตนเองนั้นมีความสำคัญและมีส่วนร่วมต่อการผลิตครูที่มีคุณภาพให้กับชุมชน วิธีที่ทำแล้วได้ผลดีน่าจะได้ใช้วิธีการต่อไปนี้

1. วิทยาลัยส่งบุคลากรที่เป็นทีม ไปให้การอบรมอาจารย์ที่เลี้ยงทุกคนและทุกโรงเรียนที่วิทยาลัยครูส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน
2. วิทยาลัยควรที่จะวาง โปรแกรมเพื่อส่งเสริมความรู้ของอาจารย์ที่เลี้ยง สิ่งที่ควรจะให้การอบรมล่วงหน้าก่อน คือ จุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ประเภท และหน้าที่ของครูที่เลี้ยง วิธีนี้เทศการสอน
3. วิทยาลัยควรจะให้รางวัลและให้ความช่วยเหลือ โรงเรียนที่เราส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน เช่น มีโปรแกรมให้โรงเรียนเหล่านั้นเป็นโรงเรียนน้องหรืออยู่ในโครงการบริการการศึกษา จากโครงการส่งเสริมจิต นักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีพครู ของคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู ได้เสนอแนวทางการคัดเลือกครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง พอสรุปได้ว่า การคัดเลือกครูหรืออาจารย์เพื่อทำหน้าที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงนั้นให้มุ่งค้นคว้าเบื้องต้นของครูหรืออาจารย์ และผู้แทนของสถาบันฝึกหัดครูพิจารณาาร่วมกันในการคัดเลือกผู้ที่เหมาะสม ซึ่งครูหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง ต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการสอนในชั้นประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา
2. ระดับมัธยมศึกษา สาขาวิชาสามัญ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิต่างครูและไม่ต่ำกว่าระดับการ

1 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท", หน้า 150.

ศึกษาของนิสิตนักศึกษาฝึกสอน นอกจากนี้ต้องมีประสบการณ์ด้านการสอนในวิชานั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

3. ระดับมัธยมศึกษา สาขาวิชาชีววิทยา ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในด้านการสอนวิชานั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา¹

บุญเชิด รัตนานนท์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูพี่เลี้ยง พอสรุปได้ว่า ควรจะให้มีการสำรวจคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเป็นประจำทุก ๆ ปี ซึ่งครูพี่เลี้ยงนั้นอย่างน้อยที่สุดควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
2. มีวิทยุสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
3. มีประสบการณ์การสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 5 ปีการศึกษา
4. มีความเห็นว่าตนเองมีหน้าที่ช่วยผลิตครูที่ดีให้แก่สังคม เช่นเดียวกับอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครู

5. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและมีน้ำใจ²

จินตนา สุนทรวิภาต ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษา วิทยาลัยครู ระดับปริญญา ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ไว้ว่า ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่ มีงานรับผิดชอบด้านต่าง ๆ มากจึงมีเวลาให้แก่นักศึกษาฝึกสอนน้อยไป และยังพบว่า ครู-อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบดูแลนักศึกษาฝึกสอน 1-3 คน ซึ่งครู-อาจารย์พี่เลี้ยงส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ไม่มากและไม่น้อยเกินไป³ ส่วน แคน บอย ลูกค์ ได้ศึกษาเรื่องเกณฑ์โครงการฝึกสอนโดยออกแบบสอบถามไปยังผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน แล้วสรุปและเสนอมาตรฐานเกี่ยวกับการนิเทศการสอนดังนี้

¹คณะกรรมการประสานงานกรมการฝึกหัดครู, "โครงการส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกวิชาชีววิทยา", หน้า 6.

²บุญเชิด รัตนานนท์, "แนวคิควางประการ เกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน", หน้า 29.

³จินตนา สุนทรวิภาต, "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญา", หน้า 140.

1. นักศึกษาที่ฝึกสอนเต็มเวลา ควรจะมีอาจารย์นิเทศก์ไปอย่างน้อย 2 ชั่วโมง ต่อ 1 สัปดาห์ อาจารย์นิเทศก์แต่ละคนจึงไม่ควรมีนักศึกษาที่จะต้องคุมมากเกินไป
2. อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน ควรมีวุฒิปริญญาตรี เป็นอย่างต่ำและมีประสบการณ์ในการสอนที่ได้ผลดีมาแล้วอย่างน้อย 2-5 ปี
3. ในระดับประถมศึกษา อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน ควรรับผิดชอบนักศึกษาฝึกสอนไม่เกิน 1 คน สำหรับระดับมัธยมศึกษาอาจเพิ่มเป็น 2 คนได้ ต่อ 1 ภาคเรียน
4. ควรจัดชั่วโมงสอนให้อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน ได้มีเวลาว่างการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ชั่วโมง เพื่อได้เข้าร่วมประชุมสัมมนา อภิปรายปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์
5. สถาบันฝึกหัดครู ควรเชิญอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับโปรแกรมการฝึกสอน ภาคเรียนละ 1-2 ครั้ง¹

ง. เกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดคุณลักษณะของนิสิตฝึกสอน ไว้ดังนี้

1. เป็นนิสิตฐานะปีที่ 4
2. นิสิตจะต้องมีพัฒนาการทางบุคลิกภาพอันเหมาะสมแล้ว ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของอาจารย์ที่ปรึกษา ถ้ามีนิสัยใดไม่พร้อมที่จะออกฝึกสอนได้ตามกำหนดให้เดือนการฝึกสอนของนิสิตผู้นั้น ไปจนกว่าจะเห็นสมควร และไม่ขัดกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบการวัดผลการศึกษาของคณะครุศาสตร์

3. มีสุขภาพดีพอที่จะทำการสอนได้²

กรมการฝึกหัดครู ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาฝึกสอน พอจะสรุปได้ว่า การเตรียมนักศึกษาได้มีความสามารถในการฝึกสอนและฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรจะต้องเตรียมตคนั้น ๆ ตั้งแต่แรกศึกษาเริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย ชั้นตอนของการเตรียม มีดังนี้

¹ Dan Boyr Cooke, "Quantitative Standards. . ."; p. 3645-A.

² คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 9.

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกฝึกสอน ว่ากลุ่มใครจะออกฝึกสอนภาคใด
2. วิทยาลัยจักวิชาให้นักศึกษาเรียนตามความต้องการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้นำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ได้จริง ๆ
3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาชีพ น่าจะจัดให้เรียนใกล้ ๆ กับช่วงเวลาที่นักศึกษาจะต้องออกไปฝึกสอน
4. กลุ่มวิชาที่เกี่ยวกับวิธีสอน อาจารย์ผู้สอนจะทองวางแผนล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่าจะสอนอย่างไร ถ้าจะให้ใครกับนักเรียนจริง ๆ วิชาวิธีสอนกลุ่มเนื้อหาและวิธีสอนกลุ่มวิชาทักษะผู้สอนจะต้องแยกแยะเป็นหัวข้อย่อย ๆ แล้วฝึกให้นักศึกษาวางแผนการสอนให้เป็นจากหัวข้อย่อย ๆ นั้น และทดลองสอนโดยใช้วิธีการสอนเพื่อน (Peer Teaching) หรือการสอนแบบจุลภาค (Micro-Teaching)
5. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้ว และกำลังจะออกฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนสัก 7 วัน วิทยาลัยอาจจะมีจัดโปรแกรมว่าควยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง
6. อาจจะมีจัดเป็นโครงการเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน สำหรับนักศึกษาที่จะต้องออกฝึกสอนในภาคเรียนถัดไป¹

บุญเชิด รัตนานันท์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดนักศึกษาออกฝึกสอน ไว้ว่า ควรจัดนักศึกษาออกฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของปีสุดท้าย ที่นักศึกษาอยู่ในระดับนั้น ๆ เพราะการที่จะออกไปฝึกความเป็นครูได้นั้น นักศึกษาจะต้องมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการเป็นครูที่พอสมควร ในภาคเรียนก่อนที่จะส่งนักศึกษาออกฝึกสอน ควรจะได้จัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชา "เตรียมประสบการณ์วิชาชีพ" เสียก่อน และนอกจากนี้นักศึกษาควรจะได้รู้ตัวล่วงหน้าแล้วว่าเขาจะต้องออกไปฝึกสอนชั้นอะไร โรงเรียนใด เพื่อนักศึกษาจะได้เตรียมตัวให้พร้อม และเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกสอนรุ่นหนึ่ง ๆ แล้ว ควรจะได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วนำเสนอคณะกรรมการอำนวยการฝึกสอน เพื่อส่งเสริมปรับปรุงแก้ไขต่อไป² สำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ได้กำหนด

¹หน่วยศึกษานิเทศก์, "โครงการปรับปรุงการฝึกสอน. . .", หน้า 144-146.

²บุญเชิด รัตนานันท์, "แนวคิดบางประการ. . .", หน้า 28-29.

คุณสมบัติและหน้าที่ของนิสิตฝึกสอน ไว้คือจะต้อง เป็นผู้กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 4 และได้ผ่านการ
เรียนวิชาวิธีสอนวิชาเอก วิธีสอนวิชาโท และวิชาการศึกษาภาคการศึกษาแล้ว ซึ่งเมื่อออกไปฝึกสอน
และฝึกงาน นิสิตจะต้องมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงานในหน้าที่ 3 ประการ คือ 1) งานสอนในชั้น
ประมาณ 6-12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2) งานครูประจำชั้น และ 3) งานปรับปรุงโรงเรียน¹

การกำหนดและสรรหามุคลากร นับเป็นปัญหาสำคัญอย่างหนึ่ง ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัด
ประสบการณ์วิชาชีพ โดยเฉพาะ เรื่องของอาจารย์นิเทศก์และครูหรืออาจารย์พี่เลี้ยง ในโรงเรียนฝึก
สอน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เป็นงานใหญ่ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือจาก-
บุคลากรหลายฝ่าย และมีวิธีปฏิบัติดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเป็นขั้นตอนอย่างรัดกุม แต่ในทาง
ปฏิบัติจริงกลับไม่ได้มีการกำหนดไว้อย่าง เข้มงวดว่าจะให้ใคร เป็นผู้รับผิดชอบ ฉะนั้นสถานภาพของ
หน่วยงานนี้จึง ไม่แน่นอน ทำให้ขาดบุคลากรที่จะมารับผิดชอบอย่างจริงจัง เพราะอาจารย์ทุกคนมีหน้าที่
ที่รับผิดชอบด้านการสอนมาอยู่แล้ว แม้จะมีนโยบายจากวิทยาลัยครูว่าอาจารย์ทุกคนจะต้องทำหน้าที่
นิเทศการฝึกสอนก็ตาม ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหานี้ได้ อีกประการหนึ่งคือการคิดปริมาณงานด้านการ
นิเทศการฝึกสอน เทียบกับงานสอน วิทยาลัยครูหลายแห่งปฏิบัติไม่เหมือนกัน บางแห่งให้อัตราเป็นงาน
1 ใน 2 หรือ 1 ใน 3 ของปริมาณงานด้านการสอน มีบางวิทยาลัยครูให้นับเป็นงานพิเศษ เหล่า
นี้เป็นต้น สิ่งดังกล่าวแล้วอาจเป็นสาเหตุของการขาดขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้นวิทยา
ลัยครูควรจะได้ตระหนักเรื่องนี้ให้มาก สำหรับคณาครูหรืออาจารย์พี่เลี้ยงนั้นก็นับเป็นปัญหาอย่างหนึ่ง
ที่วิทยาลัยครูต้องหาทางพิจารณาแก้ไข เนื่องจากงานในหน้าที่ของครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ไม่ได้เป็นงาน
ซึ่งมีการยอมรับอย่าง เป็นทางการว่าเป็นงานของข้าราชการครูสายงานผู้สอนทำให้ครู-อาจารย์พี่
เลี้ยงซึ่งรับผิดชอบในหน้าที่นิเทศการฝึกสอน ไม่สามารถที่จะทุ่มเทการทำงานเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้อย่าง
เต็มที่ วิทยาลัยครูหรือสถาบันฝึกหัดครูควรจะได้พิจารณาหามาตรการที่จะกำหนดงานในหน้าที่ของ
ครู-อาจารย์พี่เลี้ยง ให้เป็นที่ยอมรับอย่าง เป็นทางการว่า เป็นงานหนึ่งสำหรับข้าราชการครูสาย
งานผู้สอน ซึ่งอาจจะให้ครูสภากำหนดเป็นระเบียบ กฎหมายหมายออกมาเลย ทั้งนี้เพื่อครูจะได้มี
สิทธิและหน้าที่ หรือได้รับความดีความชอบโดยชอบธรรมตามกฎหมายนั้น นอกจากนี้วิทยาลัยครูหรือ

¹มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, คู่มือการฝึกสอน, หน้า 2.

สถาบันฝึกหัดครูควรจะได้มีวิธีการส่งเสริมประสิทธิภาพของครู-อาจารย์ที่เลี้ยงอย่างจริงจังต่อไป

กิจกรรมและการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ในเรื่องของกิจกรรมและการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนี้ได้มีการกล่าวถึงมาบ้างแล้วในเดือบทูกรเรื่อง ดังนั้นในที่นี้จะขอสรุปเฉพาะแนวคิดหรือแนวปฏิบัติเท่านั้น อัจฉรา ประไพตระกูล และคณะได้กล่าวว่

การจัดประสบการณ์วิชาชีพ นับเป็นหัวใจของการฝึกหัดครูที่จริง แท้ก็มีไ้หมายความว่า เป็นกิจกรรมอิสระ (Independent Activity) ที่จะให้การฝึกหัดครูบรรลุถึงเป้าหมายที่สถาบันต้องการได้ เพราะการจัดประสบการณ์วิชาชีพนี้ จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและการดำเนินงานเป็นขั้นตอน ซึ่งโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 3 ลำดับขั้นตอนดังนี้คือ การเตรียมนิสิตก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Pre-Student Teaching) การจัดให้นิสิตออกฝึกปฏิบัติการ (Student Teaching) และการปฏิบัติภายหลังที่ผ่านการฝึกปฏิบัติการมาแล้ว (Post-Student Teaching) ในแต่ละขั้นตอนจะมีจุดมุ่งหมายเฉพาะแตกต่างกันไป แต่ทั้งหมดนี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและมุ่งส่งเสริมให้ผู้นเรียนมีคุณลักษณะเหมาะสมสำหรับการเป็นครูที่ดีได้¹

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ถือว่า ประสบการณ์วิชาชีพเป็นภาคปฏิบัติในสนาม เพื่อเปิดโอกาสให้นิสิตได้ทำงานโดยตรงภายใต้สภาพการณ์ที่เหมือนกับตำแหน่งที่นิสิตจะได้รับการบรรจุเข้าทำงานหลังจากที่นิสิตสำเร็จการศึกษาแล้ว รวมทั้ง เปิดโอกาสให้นิสิตได้สังกคคิดข้อโดยตรงกับบุคคลที่ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งนิสิตกำลังเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพนั้น หน้าที่การงานที่คณะครุศาสตร์ เตรียมไว้ให้นิสิตมีหลายสาขาได้แก่ ประสบการณ์วิชาชีพครู ประสบการณ์วิชาชีพจิตวิทยาการศึกษา ประสบการณ์วิชาชีพบรรณารักษ์ห้องสมุดโรงเรียน และประสบการณ์วิชาชีพโสตทัศนศึกษา นอกจากนี้กระบวนการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ยังมีกิจกรรมที่เป็นหลักสำคัญ ๆ เช่น การประชุมนิสิตเพื่อเตรียมตัวศึกษาวิชาประสบการณ์วิชาชีพ การปฏิบัติงานในสนาม การประชุมปรึกษาหารือกับอาจารย์ในเทศ์การทำรายงานหรือการบันทึกการ เรียบการสอน และการสอนเพื่อ

¹ อัจฉรา ประไพตระกูล และคณะ, ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตคณะครุศาสตร์ ปีการศึกษา 2520, หน้า 3-4.

ประเมินผลความก้าวหน้าค่าน้ำค่าต่าง ๆ คิดค้ำอ้ล่บ่เนื่องกันตลอดเวลา รวมทั้งการตรวจสอบบุคลิกภาพ และอู่ค้ค้การที่ฟังปรารธนาค้ำอ้ว่

จากค้ำอ้บรรยายสรุ่บ่ เรื่องการจ้ค้ประสบการณ้วิชาชี้พของแผนกการน้เทศการสอน ภาควิชาประณค้ศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ ห้องประชุมคณะศ้ศึกษาศาสตร้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523 สรุ่บ่ค้ำอ้ว่า การจ้ค้ก้จ้กรรมการฝ้กสอนของภาควิชาประณค้ศึกษามีค้งน้

1. ก้จ้กรรมก่อนการฝ้กสอน ค้ำอ้แก้ การประชุมอาจารย์น้เทศก้ จ้ค้ส่งน้ก้ศึกษาออกฝ้กสอน ประชุมอบรมน้ก้ศึกษา ฝ้กสอน ประชุมครูใหญ่อาจารย์ฟ้ล้ียง เป็นต้น
2. ก้จ้กรรมระหว้างการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานสอน การน้เทศการสอน การให้ค้ำอ้ปร้กษา การประชุมส้มนนา การประเมินผลการฝ้กสอน เป็นต้น
3. ก้จ้กรรมหลังการฝ้กสอน ค้ำอ้แก้ การเก็บระเบ้ียงค้ำอ้ง ๆ ของน้ก้เรียน การประชุมระหว้างอาจารย์น้เทศก้กับครูใหญ่และอาจารย์ฟ้ล้ียง

สำหรับการทำงานของฝ่ายจ้ค้ประสบการณ้วิชาชี้ภาคปฏิบัติ วิทยาลัยครูธนบุรี ได้มีข้ันค้อนการจ้ค้ก้จ้กรรมค้ำอ้ง ๆ ค้งค้ำอ้ไปน้

1. ออกแบบสอบถามความค้องการจากโรงเรียนฝ้กสอน ว่าค้องการน้ก้ศึกษาวิชาเอกใด จ้นวนเท่าใด
2. เบ้ค้โอกาสให้น้ก้ศึกษาเส้กโรงเรียนที่จะไปฝ้กสอนตามจ้นวนที่ก้กำหนด
3. ส่งน้ก้ศึกษาออกไปรับมอบงานการฝ้กสอนล้วงหน้า 1 เก้อนเพื่อจะค้ำอ้ทราบว้าสอนข้ันใด วิชาใด เรื่องใดค้ำอ้ง และจ้ค้เตร้ยมการสอนแก้เม้น ๆ
4. แบ่งกลุ่มน้ก้ศึกษาให้พบอาจารย์คามวิชาเอก เพื่อปร้กษาหาร้อและรับฟังข้อเสนอแนะที่เบ้็นประโยชน์ค้องการฝ้กสอน
5. จ้ค้เส้ริมประสบการณ้วิชาชี้ภาคปฏิบัติแบบเข้มให้แก่น้ก้ศึกษา ก่อนที่จะล้อกฝ้กสอนในเร้ืองค้ำอ้ไปน้

¹คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ้วิชาชี้พ, หน้า 3.

- 5.1 การสอนเพลงประกอบบทเรียน
 - 5.2 การจัดทำกิจกรรมนำเข้าสู่บทเรียนและประเมินผลบทเรียน
 - 5.3 การใช้เกมและกิจกรรมประกอบการสอน
 - 5.4 การทำและการใช้สื่อการเรียนประกอบการสอน
6. พานักศึกษาออกไปสังเกตการสอน เพื่อศึกษาเทคนิคการปกครองชั้น การจัดทำกิจกรรมประกอบการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การจัดป้ายนิเทศ ฯลฯ
7. ประมุขนิเทศน์ศึกษาฝึกสอน เพื่อให้ให้นักศึกษาเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในระหว่างการฝึกสอนโดยตรงกัน และเตรียมการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. การสัมมนาการฝึกสอน จัดขึ้นหลังจากการฝึกสอนได้เสร็จสิ้นลงแล้ว เพื่อให้ให้นักศึกษาฝึกสอนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้ง เปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนประเมินผล ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทาง ในการปรับปรุงแก้ไขของวิทยาลัยและฝ่ายจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติสืบไป
9. การจัดทำอาจารย์นิเทศการสอน นักศึกษาฝึกสอนจะได้พบอาจารย์นิเทศก์ 2 ลักษณะ คือ อาจารย์นิเทศก์ทั่วไป และอาจารย์นิเทศก์วิชาเอก-โท ซึ่งอาจารย์นิเทศก์ทั้งสองนี้จะวางเกณฑ์ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นอย่างดี เพื่อช่วยให้การฝึกสอนของนักศึกษาประสบผลสำเร็จ
10. และเพื่อให้เห็นผลของการพัฒนาทางคำนฝึกสอนถึงขั้นสูงสุด จึงได้กำหนดให้นักศึกษาฝึกสอนต้องสอบสอนในวิชาที่ฝึกสอนตรงกับวิชาเอก 2 ครั้ง และสอบสอนในวิชาที่ฝึกสอนตรงกับวิชาโท 1 ครั้ง รวมการสอบสอนทั้งสิ้น 3 ครั้ง¹
- การจัดกิจกรรมและการทำเนงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนมากมีลักษณะเหมือนกัน จะต่างกันก็ตรงข้อปลีกย่อยในการปฏิบัติเท่านั้น เพราะโดยทั่ว ๆ ไป มักจะจัดกิจกรรมเพื่อว่าเนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาเป็น 3 ขั้นตอนคือ การเตรียมนักศึกษาก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การส่งนักศึกษาไปฝึกปฏิบัติจริงในโรงเรียน และการจัดกิจกรรมภายหลังการฝึกปฏิบัติการมาแล้ว

¹วิทยาลัยครูธนบุรี, ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ, หน้า 2-3.

ประเมินไว้ในที่แห่งเดียวกัน คึกขาง่าย พิจารณาง่าย เป็นเอกสารที่นำไปอ้างอิงเพื่อปรับปรุงโครงการในชั้นต่อไป

9. การประเมินผลโครงการนิเทศ ควรอยู่บนรากฐานแห่งความเป็นจริง
10. ควรเลือกเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการประเมินให้เหมาะสมกับสภาพการณ์
11. การประเมินผล โครงการนิเทศ ควรจะง่ายแก่การเข้าใจ
12. ควรพิจารณาประเมินสิ่งที่เมื่อประเมินได้ข้อมูลมาพิจารณาแล้วสามารถนำมาปรับปรุงโครงการนิเทศให้ดีขึ้น

13. การประเมินผลโครงการนิเทศควร เป็นส่วนหนึ่งของงานนิเทศการศึกษา¹
การประเมินผลโครงการ เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานทุก ๆ อย่าง ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถทราบได้ว่างานที่ใดกระทำสำเร็จไปแล้วนั้น ได้ผลตรงกับความมุ่งหมายที่ใดบ้าง ใดหรือไม่เพียงใด คร. ออศโต เจ. ซึปล่า ได้เสนอรูปแบบการประเมินผลโครงการไว้เป็น 3 แบบ คือ

1. การประเมินผลแบบธรรมชาติวิสัย (Informal Evaluation) เป็นแบบที่ใช้ความคิดเห็นเป็นแบบพูดจากัน เป็นคนว่า ผู้อำนวยกาวิทยาลัยหรือผู้บริหารสถาบัน หัวหน้าคณะวิชา ผู้อำนวยกาฝ่ายฝึกสอนเอง มีความคิดเห็นอย่างไรต่อโครงการฝึกสอน มีอะไบบ้างที่เป็นส่วนดีและมีอะไบบ้างที่ตองการจะเปลี่ยนแปลง

2. การประเมินผลแบบกึ่งระบบ (Semi-Formal Evaluation) เป็นการประเมินผลที่จะให้สารสนเทศ (Information) ได้มากกว่าแบบแรกและถ้าหากเราได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพ้ควยแล้ว ซึ่งทำให้การประเมินผลโครงการการฝึกสอน กระทำได้อย่างมีระบบยิ่งขึ้น การประเมินผลแบบนี้อาจใช้แบบสอบถามและการตรวจเกณฑ์สำหรับ 1) นักศึกษาฝึกสอน 2) ครูพี่เลี้ยง 3) ครูใหญ่โรงเรียนฝึกสอน

3. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลคผล ซึ่งมีลักษณะเป็นการศึกษาคอผลงานของผู้ที่เคยเป็น

¹ วิจิตร วรุตบางกูร กาญจนนา ศรีกาฬสินธุ์และสุพิชญา ชีระกุล, การนิเทศการศึกษา, (สมุทรปราการ : ชนิษฐ์การพิมพ์, 2520) หน้า 214-215.

นักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยครูมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการติดตามผลการสอนของนักศึกษา ซึ่งจบการศึกษาและออกไปทำงาน พร้อมทั้งพยายามเก็บรายละเอียดเกี่ยวกับ "ผลผลิต" ของคน ใหม่มากที่สุดเพื่อจะได้ทราบข้อมูลต่าง ๆ และนำมาพิจารณาว่าวิทยาลัยสมควรที่จะดำเนินโครงการ ที่มีอยู่ต่อไป หรือควรที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลง โครงการประการใดบ้าง เพื่อที่จะได้ "ผลผลิต" ที่ดี ยิ่งขึ้นไปอีก¹

เอ็ดวาร์ด เอ. พิวส์ (Edward A. Pires) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกสอน ไว้ดังนี้

1. การประเมินผลการฝึกสอน ควรทำต่อเนื่องกัน เพื่อปรับปรุงคุณภาพการสอน ปรับปรุงนิสัย และเป็นแนวทาง ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
2. การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอน ได้ปรับปรุงทักษะและความสามารถในการสอน มิได้เป็นการทดสอบวัดความสามารถ ดังนั้นในการวัดความสามารถในการสอน จึงควร จัดและประเมินผล ในตอนสุดท้ายของการฝึกสอน เพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอนดีขึ้นหรือไม่
3. ถ้าพิจารณาเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการ เข้าร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ ของโรงเรียน และการให้ความร่วมมือกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่แล้ว การวัดผลและประเมินผลการฝึกสอนก็ต้องคำนึงถึงสิ่ง ดังกล่าวนี้อีก
4. ในการวัดและประเมินผลการฝึกสอน จะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้ แต่ จะต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอน
5. มีสิ่งที่น่าสนใจ เกกว่า อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้ เหตุการณ์สอนบางคนไม่มีทักษะ ในการนิเทศ และวัดผลประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนค่อยลง ไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องหาวิธีที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นี้ เหตุการณ์สอนจะต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน

¹หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู "โครงการปรับปรุงการฝึกสอนในโครงการ ฝึกหัดครูชนบท", หน้า 14-23.

และการวัดผลประเมินผลการฝึกสอน¹

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เสนอแนะเกี่ยวกับหลักใหญ่ ๆ ของการประเมินผลการฝึกสอน คือ 1) พยายามใช้วิธีวัดหลาย ๆ วิธี 2) พยายามประเมินผลให้มากที่สุดครั้งขึ้น 3) พยายามประเมินผลโดยใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน² ส่วน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการวัดผลการฝึกสอนและฝึกงาน ไว้ 2 แบบ ตามสภาพของโรงเรียนคือ 1) โรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงมาก วัดผลงานสอนในชั้นและงานครูประจำชั้น 60% วัดผลงานปรับปรุงโรงเรียน 40% 2) โรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงน้อย (สภาพของโรงเรียนโดยทั่วไปมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนในข้อ 1) วัดผลงานสอนในชั้นและ ครูประจำชั้น 70% วัดผลงานปรับปรุงโรงเรียน 30%³ สำหรับกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพไว้ดังนี้

ก. การวัดผลการฝึกงานของนักศึกษา

1. งานที่จะกองวัดผล ได้แก่ การสอน การครองตนในชุมชน งานพัฒนา โครงการเฉพาะกิจ
2. เทคนิคการวัดผล ได้แก่ การสังเกต การทวจผลงาน การสัมภาษณ์ การใช้แบบวัดผล การจัดอันดับ
3. ผู้ทำหน้าที่วัดผลการฝึกงาน ได้แก่ ครูพี่เลี้ยง ครูใหญ่ อาจารย์นิเทศก์ บุคลากรในหมู่บ้าน

¹ Edward A. Pires, Student Teaching in Primary Teacher Training Institutions in Asia (Bangkok : UNESCO Regional Office of Education in Asia, 1969), pp. 112 - 113.

² คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ประสบการณ์วิชาชีพ, หน้า 34.

³ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, คู่มือการฝึกสอน, หน้า 3.

4. เกณฑ์การวัดผลการฝึกงาน แบ่ง เป็น งานสอน 60% (อาจารย์นิเทศก์ 36 % ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง 24 %) งานพิเศษ 40 % (อาจารย์นิเทศก์ 16 % บุคลากรในหมู่บ้าน 24 %)

ข. การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงาน

1. ออกแบบสอบถามติดตามผล ปีละ 2 ครั้ง
2. จัดสัมมนาระหว่างวิทยาลัยครู ปีละ 1 ครั้ง
3. เยี่ยมเยียนโครงการของแต่ละวิทยาลัยครู ปีละ 1 ครั้ง
4. สรุปผล ทุกทุกปี¹

รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ดุษฎา วัชรินทร์ เสวี ทำการวิจัยเรื่อง "การจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบของการจัดการนิเทศการฝึกสอนและความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ที่มีต่อการจัดนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครู ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร จำนวน 691 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2522 และนักศึกษาที่ผ่านการฝึกสอนมาแล้วในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2522 ผลจากการวิจัย สรุปได้ดังนี้

เกี่ยวกับรูปแบบของแผนกฝึกสอนของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปรากฏว่า แผนกฝึกสอนของวิทยาลัย อยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยฝึกสอน ขึ้นตรงต่อสำนักงานอธิการ ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนในการดำเนินงานต่าง ๆ คือ การวางแผน ค้นคว้าวิชาการ การดำเนินการ และการประเมินผล ซึ่งจากความคิดเห็นของกลุ่มประชากรในการวิจัยต่อรูปแบบในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ปรากฏผลดังนี้ คือ

1. การวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอนของแผนกฝึกสอน
- ก. ด้านการวางแผน (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ
 - 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน

¹ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, "แนวปฏิบัติในการจัดการฝึกสอนใหม่ ประสิทธิภาพ. . .", หน้า 9-10.

- 2) การประชุมชี้แจงร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายก่อนการดำเนินการจัดการนิเทศการศึกษา
 - 3) จัดทำแผนนิเทศการฝึกสอนไว้ล่วงหน้า
 - 4) การกำหนดนโยบายการฝึกสอนไว้ชัดเจน
 - 5) แบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงาน
 - 6) จัดระบบการรายงานผลการนิเทศการฝึกสอน
 - 7) วางมาตรฐานการปฏิบัติงานของอาจารย์นิเทศก์
- ข. ด้านวิชาการ (เรียงลำดับตามความสำคัญ) คือ
- 1) ประชุมนิเทศนักศึกษา เพื่อให้ทราบนโยบายการฝึกสอนและความรู้เกี่ยวกับการทำงานในหน้าที่ครูด้านต่าง ๆ
 - 2) การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับการนิเทศก่อนออกหน้าการนิเทศ
 - 3) จัดทำคู่มือการฝึกสอนให้แก่นักศึกษาฝึกสอน
 - 4) จัดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมนักศึกษาในด้านวิชาการและส่งเสริมบุคลิกภาพก่อนออกฝึกสอน
 - 5) จัดประชุมการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอน ช่วยงานครูประจำชั้นลงมือสอนและนำปัญหาที่พบบ่อยมาประชุมเพื่อแก้ไข
 - 6) การจัดให้นักศึกษาได้ทดลองสอนเพื่อนนักศึกษาด้วยกัน โดยจัดสภาพห้องเรียนให้คล้ายกับชั้นเรียนในโรงเรียนฝึกสอน
 - 7) จัดทำคู่มือการนิเทศการฝึกสอนให้อาจารย์นิเทศก์
 - 8) จัดให้นักศึกษาได้ฝึกสอน โดยการใช้ห้องปฏิบัติการ
- ค. ด้านการประสานงานและบริการ (เรียงตามลำดับความสำคัญ) คือ
- 1) จัดประชุมหลังการฝึกสอนใหญ่ผู้เกี่ยวข้อง ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง
 - 2) มีการขอความร่วมมือจากบุคคลในชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ความปลอดภัยแก่นักศึกษาฝึกสอน
 - 3) จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ในวิทยาลัย

- 4) เสนอแนะแหล่งอุปกรณ์ให้แก่นักศึกษา
- 5) จัดยานพาหนะให้เพียงพอและสะดวกแก่การนิเทศ
- 6) จัดทำเอกสาร วารสารและรายงานเกี่ยวกับการฝึกสอน
- 7) จัดให้โรงเรียนฝึกสอนได้ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสอน
- 8) จัดและดำเนินการบริการห้องสมุดเคลื่อนที่แก่โรงเรียนฝึกสอน
- 9) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนวัสดุอุปกรณ์การสอนระหว่างโรงเรียนฝึกสอน

2. การสรรหามุคกลาง

- ก. การสรรหาอาจารย์นิเทศก์ (เรียงลำดับตามความสำคัญ) คือ
 - 1) แผนกฝึกสอนเป็นผู้คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ในภาควิชาต่าง ๆ โดยมีเกณฑ์มาตรฐาน
 - 2) ภาควิชาต่าง ๆ คัดเลือกอาจารย์นิเทศก์
 - 3) คณะกรรมการวิทยาลัยคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์
 - 4) ให้อาจารย์สมัครใจตามความพอใจ
- ข. การสรรหาครูพี่เลี้ยง (เรียงลำดับตามความสำคัญ) คือ
 - 1) มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
 - 2) ครูพี่เลี้ยงสมัครใจช่วยงานด้านการฝึกสอน
 - 3) มีการกำหนดคุณสมบัติของครูพี่เลี้ยงไว้ชัดเจน
 - 4) โรงเรียนฝึกสอนเป็นผู้ทำการคัดเลือกครูพี่เลี้ยง
 - 5) แผนกฝึกสอนทำการคัดเลือกครูพี่เลี้ยงจากครูในโรงเรียนฝึกสอน
- ค. การสรรหานักศึกษาฝึกสอน (เรียงลำดับตามความสำคัญ) คือ
 - 1) แผนกฝึกสอนจัดกลุ่มนักศึกษา โดยคัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพแตกต่างกันหลาย ๆ ด้านคละกันไป
 - 2) จัดให้นักศึกษาคัดเลือกโรงเรียนตามความสมัครใจ
 - 3) แผนกฝึกสอนเป็นผู้สรรหาโรงเรียนให้นักศึกษา
 - 4) ให้นักศึกษาจัดกลุ่มกันเอง

นอร์แมน รูสเวลท์ ดิกซัน (Norman Roosevelt Dixon) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงสร้างและการบริหารงานโครงการฝึกสอนในการฝึกหัดครูระดับประถมศึกษาของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในรัฐลุยเซียนา" ในปี พ.ศ. 2513 ซึ่งพอสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถาบันฝึกหัดครู 12 ใน 20 แห่ง ดำเนินการฝึกสอน ดังนี้คือ
 - ก. ปฐมนิเทศ
 - ข. ปฏิบัติการสอน
 - ค. การสอนหลังฝึกสอน (Post-Teaching)
2. สถาบันทุกแห่งกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน
3. จำนวนหน่วยกิตที่ใช้ในการฝึกสอนมีตั้งแต่ 6-12 หน่วยกิต
4. ทุก ๆ สถาบัน กำหนดให้นักศึกษาออกทำการฝึกสอนในที่สุดท้ายของการศึกษา
5. ผู้อำนวยการโครงการฝึกสอน มีส่วนในการตัดสินใจเพื่อดำเนินการฝึกสอนที่เหมาะสม
6. ทุกสถาบันให้อำนาจการฝึกสอนและครูที่เลี้ยงมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการ

ฝึกสอน

7. สถาบันส่วนมากให้เจ้าหน้าที่โครงการฝึกสอน บุคลากรของโรงเรียนฝึกสอนและนักศึกษาฝึกสอน มีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการฝึกสอน¹

รอนนี่ ดอน มิลเลอร์ (Rodney Don Miller) ได้ทำการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การจัดดำเนินการบริหารโครงการฝึกสอนโรงเรียนมัธยมของสถาบันฝึกสอนครู 7 แห่ง โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ทั้ง 7 วิทยาลัย มีการดำเนินการฝึกสอนต่าง ๆ กันเป็น 5 แบบ แบบที่ใช้

¹ Norman Roosevelt Dixon, "The Structure and Administration of Student Teaching in the Preparation of Elementary School Teachers in the College and Universities in Louisiana," Dissertation Abstracts, 31 (31) (May, 1971), p. 5901-A.

กว้างขวางที่สุด คือ แบบ "แปด-แปด" คือ นักศึกษาฝึกสอนในชั้นเรียนในวิทยาลัย 8 สัปดาห์ และฝึกสอนในโรงเรียนฝึกสอน 8 สัปดาห์

2. โดยปกติ นักศึกษา 1 คน ประจำครูที่เลี้ยง 1 คน ตลอดเวลาการฝึกสอน
3. นักศึกษาฝึกสอนส่วนใหญ่ ออกทำงานฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ของปีสุดท้ายของการศึกษา
4. ทั้ง 7 วิทยาลัยให้ค่าตอบแทนแก่ครูที่เลี้ยง บางแห่ง ให้ค่าสมนาคุณแก่ครูใหญ่และโรงเรียน บางวิทยาลัยเก็บค่าเล่าเรียนพิเศษสำหรับการฝึกสอน
5. จัดให้มีการ เยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนโดยผู้ทำหน้าที่นี้เทศกวาง ๆ หลายกลุ่ม
6. ทั้ง 7 แห่ง ให้ครูที่เลี้ยงมีส่วนในการประเมินผลความก้าวหน้าและพัฒนาการของนักศึกษา
7. มีการรายงานผลการฝึกสอนสุดท้ายเป็นตัวอักษร และสองแห่งประเมินผลด้วยระบบไค-ตก
8. ใ้มีการ เสนอเกณฑ์ สำหรับคัดเลือกครูที่เลี้ยง โดยวิทยาลัยทั้ง 7 แห่ง
9. ทั้ง 7 แห่ง ใช้โรงเรียนรัฐบาลเป็นโรงเรียนฝึกสอน แต่บางแห่งใช้โรงเรียนราษฎร์¹

จะเห็นได้ว่าผลงานวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพทั้งของในประเทศและต่างประเทศดังกล่าว ส่วนใหญ่จะวิจัยลักษณะการดำเนินงานที่ครอบคลุมไปถึง เรื่อง การวางแผนดำเนินงานด้านต่าง ๆ เช่นการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ระยะเวลาและรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การกำหนดและสรรหาบุคลากร การจัดการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การวัดผลและประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เป็นต้น

¹Rodney Don Miller, "An Analysis of the Organization and Administration of Secondary Student Teaching Practices in the Seven State Colleges and University of Kentucky," Dissertation Abstracts, 33(11) (May, 1973), p. 6220-A.

จากแนวคิด หลักการ แนวปฏิบัติ ตลอดจนผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดประ-
 การณ์วิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า การฝึก
 ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติมีความสำคัญต่อนักศึกษาที่จะเตรียมตัวออกไปสู่อาชีพครู ซึ่งการฝึก
 ประสบการณ์วิชาชีพนี้มีความหมายรวมไปถึงการสังเกตการณ์ การเข้าไปมีส่วนร่วม ตลอดจนการ
 ฝึกสอนและ/หรือฝึกงานของนักศึกษา อนึ่ง ในการจัดประสบการณ์วิชาชีพจำเป็นต้องยึดหลักการที่
 ว่าจะต้องวางจุดมุ่งหมายไว้อย่างแน่ชัด แดงออกมาอย่างชัดเจน มีนโยบายที่แน่นอน มีการแบ่ง
 หน้าที่ความรับผิดชอบของทุก ๆ ฝ่ายไว้อย่างชัดเจน มีการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษา มีระยะ
 เวลาอย่างเพียงพอสำหรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพรวมถึงการให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
 ในโรงเรียนทุก ๆ ด้าน เหล่านี้เป็นต้น

การกำหนดนโยบายและจุดมุ่งหมายของการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะตั้งอยู่บนพื้นฐาน
 ฐานของการดำเนินงานที่ทุกคนมีความเข้าใจกันคืออยู่แล้ว มีความกระตือรือร้นเข้าใจง่าย กำหนดไว้
 เป็นลายลักษณ์อักษร มีเหตุผล มีความครอบคลุมสิ่งพึงประสงค์ มีความยืดหยุ่นและอยู่บนรากฐาน
 ความเป็นจริง ทั้งนี้ต้องคำนึงว่าระยะเวลาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาจะต้องมีเวลา
 นานเพียงพอที่นักศึกษาจะสามารถปรับตัวได้และเกิดการเรียนรู้ที่ดี ซึ่งอาจจะมีระยะเวลา 9
 สัปดาห์ หรือ 12 สัปดาห์ หรือ 18 สัปดาห์ โดยฝึกเต็มเวลาหรือฝึกครึ่งเวลาก็แล้วแต่ความเหมาะสม

สำหรับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ควรจะได้มีการกำหนดรูปแบบ
 หรือสถานภาพให้ชัดเจน แน่นนอน มีบุคลากรรับผิดชอบโดยเฉพาะ ทั้งนี้ควรต้องมีการกำหนดคุณ-
 สมบัติ กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกและทำการคัดเลือกผู้ที่จะมาทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์
 ฝ่ายโรงเรียน ตลอดจนนักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งในเรื่องนี้ต้องอาศัยความร่วมมือ
 มือจากทุกฝ่ายทั้งฝ่ายวิทยาลัยครูและโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วน
 กิจกรรมและวิธีดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจจะทำเป็นกิจกรรมการฝึกสอนและ/หรือ
 ฝึกงาน ตลอดจนกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การบริการสังคมหรือการพัฒนาชุมชนโดยจิตควบคู่ไปกับการ
 ฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็ได้ แต่ทั้งนี้ควรจะได้จัดดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ ก่อนออกฝึก ขณะ
 ที่ฝึกและหลังการฝึก ซึ่งต้องมีความสอดคล้องสัมพันธ์กัน และสิ่งที่จะขาดไม่ได้ในเรื่องของการจัด
 โปรแกรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็คือ การวัดผลและประเมินผล ที่จะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของ
 หลักการที่ว่า การวัดผลและประเมินผลต้องกระทำติดต่อกันและโดยสม่ำเสมอ ต้องเป็นงานที่อาศัย

ความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งโรงเรียนที่มีนักศึกษาออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่วิทยาลัยครู และตัวของนักศึกษาเอง นอกจากนี้ยังจะต้องยึดถือจุกมุงหมายของโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นมาตรฐาน มีการประเมินผลทุก ๆ ด้าน ตลอดจนต้องใช้เทคนิคและวิธีการหลาย ๆ ด้านเข้าช่วย เพื่อให้การประเมินผลเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย