



บทที่ 2

วรรณคดีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ได้จัดเสนอวรรณคดีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้เป็น

2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เสนอแนวคิดเชิงหลักการของนักการศึกษา ประกอบด้วยหัวข้อ
ต่อไปนี้

1. ความหมายของการนิเทศการฝึกสอน
2. หลักการนิเทศการฝึกสอน
3. การดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน
4. การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน

ตอนที่ 2 เสนอแนวคิดเชิงข้อเสนอแนะแนวทางปฏิบัติของนักการศึกษา ข้อสรุป
จากเอกสาร และผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตของเรื่องที่ศึกษารังนี้ โดยเสนอ
คำตอบต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการนิเทศการฝึกสอน
2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรก่อนการดำเนินงานนิเทศ
การฝึกสอน
3. แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์
4. แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่เลี้ยง
5. ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
6. แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน
7. แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน
8. เอกสารและผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
นิเทศการฝึกสอน

ตอนที่ 1 เสนอแนวคิดเชิงหลักการเกี่ยวกับความหมายของการนิเทศ การเตรียมการ
ก่อนการนิเทศการฝึกสอน และการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

ความหมายของการนิเทศการฝึกสอน

ความหมายของการนิเทศการฝึกสอนที่กล่าวเป็นหลักการกว้าง ๆ อาจพิจารณา
ได้ 2 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 พิจารณาตามรูปศัพท์

แนวทางที่ 2 พิจารณาตามความหมายของการนิเทศการศึกษา

แนวทางที่ 1 พิจารณาตามรูปศัพท์ คำว่า "นิเทศ" ในพจนานุกรมฉบับราช-
บัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2493 (2502 : 509) ให้ความหมายไว้ว่า "ชี้แจง แสวง
จําแนก" ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Supervision แปลว่า "การชี้แจง การให้คำแนะนำ
การตรวจรา กูแล" (สุจริต เทียรชอบ ม.ป.ป. : 1)

สำหรับคำว่า "การฝึกสอน" นพพร พานิชสุข (2522 : 7) ให้ความหมาย
ความหมายไว้ว่า "การฝึกสอนคือ ประสบการณ์ตรงที่มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยจักให้
นักศึกษาได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับนักเรียน โรงเรียน คณะจารย์ ตลอดจนบุคลากรใน
โรงเรียน ก่อให้เกิดการเรียนรู้ ตลอดจนรู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองในอันที่จะเกิดทัศนคติ
ที่ดีต่ออาชีพครูต่อไปในอนาคต"

เจริญผล สุวรรณโชติ (2525 : 59) กล่าวถึงความหมายของการฝึกสอน
สรุปได้ว่า เป็นวิชาที่ผู้เรียนต้องการโดยอาศัยการปฏิบัติ เพื่อหาประสบการณ์จริงเป็นสำคัญ
เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสใช้ทฤษฎีที่ตนเองได้เล่าเรียนมาแล้วเอามาทดลองใช้ อันเป็นการ
สร้างรากฐานของวิชาชีพของตนให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

ในความหมายเดียวกันกับคำว่า "การฝึกสอน" นี้ คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-
มหาวิทยาลัย ใช้คำว่า "ประสบการณ์วิชาชีพครู" ซึ่ง อัจฉรา ประไพตระกูล และคณะ
(2522 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า

ประสบการณ์วิชาชีพครู (Professional Experiences) เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้างกว้าง กล่าวคือเป็นประสบการณ์ทั้งมวลที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับนักเรียน นักศึกษา และบุคคลในระดัหรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึงได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการเรียนการสอน รวบรวมข้อมูล ทำการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเสริมสร้างใหญ่ที่จะเป็นครูเกิดการเตรียมตัวและมีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับแนวความคิดพื้นฐาน ตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการระบวนการเรียนการสอน

สรุปความหมายของ "การนิเทศการฝึกสอน" ได้ว่าหมายถึง การชี้แจง การสาธิต การให้คำแนะนำ การตรวจตรา และการดูแลนักศึกษาฝึกสอนให้สามารถนำเอาทฤษฎีที่ได้เรียนจากวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรวิชาครู นำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์จริงขณะฝึกปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ซึ่งรวมทั้งงานด้านการสอนและงานอื่น ๆ ที่ครูทั่วไปพึงปฏิบัติ

แนวทางที่ 2 พิจารณาตามความหมายของการนิเทศการศึกษา อันถือได้ว่าเป็นหลักการนิเทศทางการศึกษาทั่วไป ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการนิเทศการศึกษาไว้หลาย ๆ ทิศนะด้วยกัน อย่างไรก็ตาม ไวลส์และบอนดี (Wiles and Bondi, 1985 : 8 - 11) ได้รวบรวมแนวคิดของนักการศึกษาในช่วงปี ค.ศ. 1969 ถึง 1975 และได้วิเคราะห์แนวความคิดของนักการศึกษาแต่ละท่านว่าเน้นความหมายของการนิเทศไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ก. เน้นการนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ผู้ให้ความหมายของการนิเทศตามทัศนะนี้คือ ฮาย, เนทเซอร์ และ เคร (Eye, Netzer and Krey ค.ศ. 1971) โดยได้กล่าวว่า "การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งมีเป้าหมายประการแรกคือ ผลสัมฤทธิ์ของการเรียนการสอนตามความคาดหวังของระบบการศึกษา" เช่นเดียวกับทัศนะของ แฮริส และ เบสเซนต์ (Harris and Bessent ค.ศ. 1967) ซึ่งได้กล่าวว่า "การนิเทศคือ สิ่งที่มีบุคลากรในโรงเรียนร่วมกันปฏิบัติโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดำรงรักษา และเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน เพื่อส่งผลโดยตรงให้มีการเอาใจใส่เรื่องการเรียนการสอน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของโรงเรียน

ข. เน้นการนิเทศ คือ งานด้านหลักสูตร ผู้มีทัศนะตามแนวนี้คือ โคนแกน (Cogan ค.ศ.1973) โทย์ไก้กล่าวว่า "การนิเทศไก้แก่ การกำหนดกิจกรรมการปรับปรุงหลักสูตร การเตรียมหน่วยการเรียนการสอนและวัสดุการสอน การพัฒนากระบวนการและเครื่องมือสำหรับรายงานผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนเกี่ยวกับการประเมินผลโปรแกรมการศึกษา"

ค. เน้นการนิเทศคืองานด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้มีทัศนะตามแนวนี้คือ ไวลส์ (Wiles ค.ศ.1967) ซึ่งสรุปแนวความคิดของเขาไ้ไ้ว่า ผู้นิเทศจะมีบทบาทเป็นผู้กระตุ้นครูเกี่ยวกับแนวคิดและการปฏิบัติงาน หรือไ้ไ้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไ้ไ้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือครูในการทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ ช่วยไ้ไ้ครูปฏิบัติงานง่ายขึ้น เป็นผู้ประสานงานและรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย เพื่อหาข้อสรุปสำหรับการปฏิบัติที่ไ้ไ้ที่สุด

ง. เน้นการนิเทศคืองานการสอน ไ้ไ้แก่ สมาคมนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร (Association for Supervision & Curriculum Development ASCD) โทย์ไ้ไ้ความหมายว่า "ผู้นิเทศจะรวมถึงครูใหญ่ ศึกษาธิการ หัวหน้าหมวดวิชา ซึ่งเขาเหล่านั้นจะคงจะรับผิดชอบ ช่วยเหลือสมาชิกในหน่วยงานไ้ไ้ปรับปรุงการปฏิบัติงานของเขาไ้ไ้ดียิ่ง ๆ ขึ้น"

จ. เน้นการนิเทศคืองานการจั้การ ผู้มีทัศนะตามแนวนี้คือ อัลฟอนโซ, เฟิร์ธ และ เนวิลล์ (Alfonso, Firth and Neville ค.ศ.1975) โทย์ไก้กล่าวว่า "องค์การที่มีความซับซ้อนจะมีการนิเทศ เพราะนโยบายขององค์การคือไ้ไ้ให้ตัวเองอยู่ไ้ไ้และมีการปรับปรุงแก้ไขไ้ไ้ดียิ่ง ๆ ขึ้น การเกี่ยวข้องกันระหว่างการนิเทศและองค์การจะคงจะชัดเจนและตรงกัน ทรัพยากรในองค์การจะถูกนำมาวิเคราะห์ไ้ไ้ให้ไ้ไ้สมรรถภาพและประสิทธิภาพ ความหมายของการนิเทศที่ไ้ไ้ใช้กับระบบการผลิตในองค์การมีความหมายเช่นเดียวกันกับความหมายของการนิเทศการสอน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเป็นระบบของการผลิตอย่างหนึ่ง"

จ. เน้นการนิเทศคืองานด้านการเป็นผู้นำ ผู้มีทัศนคติที่แน่วแน่คือ โมเชอร์ และ เพอร์เพล (Mosher and Purpel ค.ศ.1972) โดยได้กล่าวว่า "ภาระงานของการนิเทศคือ การสอนครูว่าจะสอนอย่างไร และการเป็นผู้นำทางวิชาชีพในการปรับปรุงการศึกษาของรัฐ โดยเฉพาะการเป็นผู้นำทางคณาจารย์ การสอนและการศึกษาในโรงเรียน" (งานนิเทศเป็นหน้าที่ผู้นำในการเชื่อมโยงงานบริหาร คณาจารย์ การสอน และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนที่เกี่ยวกับการเรียน)

สรุปความหมายของ "การนิเทศการศึกษา" ตามทัศนะของนักการศึกษาตามที่กล่าวมาทั้งหมดได้ดังนี้คือ

<u>ทัศนะ</u>	<u>ชื่อนักการศึกษา</u>	<u>ค.ศ.</u>
การสอน	สมาคมนิเทศการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร (ASCD)	1965
มนุษยสัมพันธ์	ไวลส์ (wiles)	1967
การบริหาร	แฮร์ริส (Harris) และเบสเซนต์ (Bessent) อาย (Eye) เนทเซอร์ (Netzer) และ เคย์ (Krey)	1969
การเป็นผู้นำ	โมเชอร์ (Mosher) และเพอร์เพล (Purpel)	1972
หลักสูตร	โคแกน (Cogan)	1973
การจัดกา	อัลฟอนโซ (Alfense) เฟิร์ท (Firth) และ เนวิลล์ (Neville)	1975

จากความหมายของการนิเทศการศึกษาคตามทัศนะของนักการศึกษาที่กล่าวมา จะเห็นได้ชัดว่ามีความหมายกว้างขวาง ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ ซารี มดิสรี (2523 : 1) ที่กล่าวว่า "ความหมายของการนิเทศการศึกษาไม่มีข้อจำกัดตายตัว ขึ้นอยู่กับ

พัฒนาการของการศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการศึกษาแต่ละยุค แต่ละสมัย ...”
 แต่อย่างไรก็ตาม พิจารณาจากความหมายของการนิเทศการศึกษาตามที่กล่าวมาช่วย
 ให้มองเห็นภาพรวมของการนิเทศการศึกษาว่าเป็นงานลักษณะใด และเมื่อพิจารณา
 ความหมายของการนิเทศการศึกษาทั้งหมดโดยสังเขปแล้ว จะเห็นว่า การนิเทศการศึกษา
 มุ่งที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือมุ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาเป็น
 เป้าหมายสำคัญ

สรุป

จากความหมายตามรูปศัพท์และทัศนะของนักการศึกษาตามที่กล่าวมาแล้ว
 สรุปได้ว่า การนิเทศเป็นงานที่รักษามาตรฐานวิชาการของสถาบันการศึกษาเกี่ยวข้องกับ
 กับเรื่องของหลักสูตรการสอน และจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษาของสถาบัน โดยผู้
 นิเทศอาจจะมีบทบาทช่วยเหลือ สนับสนุน พัฒนา ร่วมมือ เป็นผู้นำทางวิชาการ และ
 ประเมินผล

ความแตกต่างระหว่างการนิเทศการศึกษาโดยทั่วไปกับการนิเทศการฝึกสอน
 ก็คือการนิเทศการศึกษาทั่วไปจะพัฒนาครูผู้สอน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 ส่วนการนิเทศการฝึกสอน มุ่งช่วยเหลือ แนะนำ พัฒนาศิษย์ผู้เรียนโดยตรงคือ นักศึกษา
 ฝึกสอน ดังที่ ไพเรส (Pires 1969 : 112 - 113) ได้กล่าวว่า "การนิเทศ
 การฝึกสอน มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยเหลือ แนะนำ นักศึกษาฝึกสอนในการนำเอาทฤษฎี
 ต่าง ๆ ที่ศึกษา ไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจ ซึ่งจะส่ง
 ผลให้นักศึกษาฝึกสอนได้เป็นครูที่ดีในอนาคต" และ ไพศาล สิทธิเลิศ (2523 : 23)
 กล่าวว่า "มุ่งพัฒนาตัวนักศึกษาฝึกสอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของความเป็น
 ครู ... จะทำให้นักศึกษาฝึกสอนออกไปประกอบอาชีพครูได้ และเป็นครูที่ดีในอนาคต"
 แต่ในขณะที่เกี่ยวข้องกับผลจากการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนก็จะส่งผลกระทบต่อ การเรียน การสอนของ
 นักเรียนในโรงเรียนฝึกสอนอีกด้วย

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า การนิเทศการฝึกสอนเป็นงานที่รักษามาตรฐานทางวิชา-
 การของการจัดการศึกษาทั้งระดับสถาบันผลิตครู และสถาบันโรงเรียนฝึกสอนควบคู่กันไป

หลักการนิเทศการฝึกสอน

การนิเทศการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศควรยึดถือว่า การนิเทศการสอนคือการสอน อาจารย์นิเทศให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนเป็นกลุ่มและเป็นรายบุคคลในเรื่องราวต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอน จุดประสงค์อันแท้จริงของการฝึกสอนคือ การเรียนรู้ถึงวิธีการสอน และงานของอาจารย์นิเทศก็คือการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้เกิดการเรียนรู้ดีขึ้น ไม่ใช่การไปทดสอบบุคคลเพื่อที่จะทราบว่าเขาสอนได้หรือไม่ ในวิทยาลัยครูของประเทศไทยหลายแห่งคณะอาจารย์นิเทศ อาจารย์ใหญ่ ตลอดจนอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนมุ่งแต่เพียงการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเท่านั้น ไม่ให้ความสนใจที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ฉะนั้นในการนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอน อาจารย์นิเทศพึงระลึกอยู่เสมอว่าการนิเทศการสอน คือ การสอนชนิดหนึ่ง มิใช่เป็นการทดสอบเพื่อประเมินค่า แต่เป็นการพยายามที่จะช่วยเหลือให้นักศึกษาฝึกสอนได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการสอนให้ดีขึ้น

ประพนธ์ โสภณ และ รุ่งระ ประวาลพฤษณ์ (2525 : 86 - 92) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนสำหรับผู้นิเทศ ดังนี้

1. การนิเทศจะต้องช่วยให้นักศึกษาสามารถค้นหาวิธีทำงาน และสามารถตัดสินใจหาก้วยตนเองโดยไม่ต้องมีคนคอยช่วยเหลือตลอดเวลา
2. การนิเทศควรให้นักศึกษาได้ทราบปัญหา รู้จักแยกแยะหรือวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้เกิดความกระจ่าง อันจะเป็นแนวทางไปสู่การแก้ปัญหา
3. การนิเทศ จะต้องช่วยให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกรอบรู้ และเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. ควรช่วยให้นักศึกษามีความคุ้นเคยกับแหล่งวิทยากร และสามารถนำมาใช้ในการเรียนการสอนได้ โดยเฉพาะแหล่งวิทยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น

5. จะต้องให้นักศึกษาเข้าใจและเข้าถึงชุมชน เพื่อให้เกิดความร่วมมือจากชุมชน และในขณะเดียวกันสามารถให้ความช่วยเหลือทางความคิดแก่ชุมชนด้วย

6. การนิเทศจะต้องให้นักศึกษาเกิดความพยายามให้สูงขึ้น และจะต้องเป็นไปในลักษณะประชาธิปไตย ไม่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม

7. การนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ควรตั้งอยู่บนหลักการแห่งเหตุผล มีจุดมุ่งหมายที่แน่นอน และสามารถประเมินผลได้ด้วยตนเอง

แนวความคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า แนวทางในการดำเนินการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคือ "การสอนนักศึกษา" โดยใช้วิธีการให้นักศึกษาฝึกสอนได้วิเคราะห์ข้อบกพร่องและปัญหาต่าง ๆ ที่พบในขณะฝึกสอนด้วยตนเอง แล้วหาวิธีการแก้ไขข้อบกพร่องและปัญหาเหล่านี้ โดยมีอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคอยให้ความช่วยเหลือ โดยยึดถือแนวทางการใช้เหตุผลและความแตกต่างของแต่ละบุคคลเป็นหลัก

ความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศการฝึกสอน

เนื่องจากงานนิเทศการฝึกสอนเป็นกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน ซึ่งโดยหลักการนั้น การฝึกสอนมีจุดมุ่งหมาย 2 ประการคือ

1. เพื่อส่งเสริมและสร้างนักศึกษาฝึกสอนให้เป็นครูที่มีทักษะ และความคิดริเริ่ม พร้อมทั้งจะรับผิดชอบในหน้าที่ของตน เมื่อเป็นครูอาชีพจริง ๆ

2. เพื่อเตรียมนักศึกษาฝึกสอนให้คุ้นเคยกับการสอน เป็นการเปิดโอกาสให้สำรวจตนเองว่าเหมาะสมกับวิชาชีพนี้พอที่จะยึดเป็นอาชีพต่อไปหรือไม่ อีกทั้งช่วยให้ผู้ที่ยังไม่มั่นใจให้พยายามทำตัวให้ดีที่สุดต่อไปด้วย (Wiggins 1957 : 4 - 5)

เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนได้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน การนิเทศการฝึกสอนจึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะชี้แนะแนวการปฏิบัติระหว่างการฝึกสอน ช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถปรับปรุงการปฏิบัติของตนอย่างมีหลักเกณฑ์ มีแนวทางและ

เป็นระบบระเบียบ ถือได้ว่าเป็นการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนได้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสอนมากขึ้นทีละน้อย ๆ ตามลำดับ (สาระ บุญสวัสดิ์ อ้างถึงใน ชนา กระจายวงศ์ 2523 : 24)

นอกจากนี้ อัจฉรา ประไพตระกูล (2519 : 18) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของการนิเทศการฝึกสอนไว้ 5 ประการดังนี้

ประการแรก การนิเทศจะช่วยให้มีสัมมตเห็นช่องทางที่จะนำเอาเนื้อหาวิชาและทฤษฎีทางการศึกษาไปทดลองปฏิบัติใช้ในสภาพการ เรียนที่แท้จริง

ประการที่สอง ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์ในฐานะผู้มีประสบการณ์มาก่อนจะช่วยให้มีสติได้เข้าใจตนเองว่ามีความรู้ ความสามารถแม่นยำเพียงไร

ประการที่สาม การนิเทศจะทำให้มีสติเกิดความอบอุ่นใจ มีความมั่นใจในการฝึกสอน

ประการที่สี่ ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนิสิตในระหว่างภาคปฏิบัติ

ประการที่ห้า อาจารย์นิเทศก์จะไม่มีโอกาสร่วมแก้ปัญหาการฝึกสอน ซึ่งจะยุ่งยากซับซ้อนกว่าที่นิสิตเคยประสบในสถานการณ์สมมุติ

ไพเรส (Pires 1969 : 112 - 113) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศการฝึกสอนว่า "เพื่อช่วยเหลือ แนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอน ในการนำเอาทฤษฎีต่าง ๆ ที่ศึกษาไปปฏิบัติในสถานการณ์จริงได้อย่างถูกต้องและมีความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาฝึกสอนให้เป็นครูที่ดีในอนาคต"

สรุปได้ว่า การนิเทศการฝึกสอนมีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในสภาพการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม และมุ่งพัฒนาให้นักศึกษาฝึกสอนเป็นครูที่ดีตามจุดมุ่งหมายของการฝึกสอน

แนวปฏิบัติในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

ประพจน์ โสภณ และ รุ่งระ ประวาสพฤกษ์ (2525 : 86 - 92) ได้กล่าวถึงแนวปฏิบัติในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์หรือผู้นิเทศ ควรใช้วิธีการนิเทศหลาย ๆ แบบ ตามสภาพและความแตกต่างของนักศึกษา รวมทั้งโอกาสที่ไปนิเทศการสอน
2. การนิเทศควรเริ่มต้นจากปัญหาของนักศึกษา ไม่ใช่ผู้นิเทศเป็นผู้กำหนด
3. การไปสังเกตการสอนในชั้นเรียน ควรสร้างเจตคติที่ดีแก่นักศึกษา โดยให้เกิดความรู้สึกว่าผู้นิเทศไปนิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือ ไม่ใช่เป็นการจับผิด
4. สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในการพบปะหรือปรึกษาหารือเกี่ยวกับแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
5. ควรใช้เทคนิคในการวิจารณ์หรือเสนอความคิดเห็นเพื่อให้นักศึกษาเกิดความรู้สึกยอมรับ ซึ่งจะเป็แนวทางไปสู่การปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น
6. ควรให้แรงเสริมแก่นักศึกษบ้าง เช่น การให้คำชมเชยให้สิ่งที่ดี จะทำให้นักศึกษาเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ชิปลา (Shipila 2521 : 51 - 60) ได้เสนอแนะความคิดเห็นในการนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ไว้ว่า อาจารย์นิเทศก์ควรมีความสามารถและเทคนิคในการนิเทศโดยทั่วไปดังนี้

1. กำหนดงานให้นักศึกษาทำ
2. การเยี่ยมและการสังเกตการสอนในชั้นเรียน
 - 2.1 อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง นักศึกษา จะต้องมีความเข้าใจและมีไมตรีต่อกันพอสมควร
 - 2.2 การเยี่ยมชั้นเรียนต้องบอกล่วงหน้าและนักศึกษาฝึกสอนจะต้องรู้วัตถุประสงค์ในการเยี่ยมชั้นเรียน
 - 2.3 ในการเยี่ยมชั้นเรียนแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศก์ต้องเตรียมมาอย่างรอบคอบ

- 2.4 อาจารย์นิเทศจะต้องเข้าห้องเรียนอย่างเรียบร้อยสงบเสียง
- 2.5 อาจารย์นิเทศไม่ควรก้าวก้าวยการสอนในขณะที่นักศึกษากำลัง
ดำเนินการสอนอยู่
- 2.6 ก่อนจะเยี่ยมควรมีการประชุมปรึกษากับครู
- 2.7 หลังเยี่ยมชั้นเรียนจะต้องมีการประชุมปรึกษากับครู
- 2.8 เอกสารการนิเทศหรือการประชุมปรึกษาไม่ควรจัดทำขึ้นในระหว่าง
การเยี่ยมชั้นเรียน
- 2.9 อาจารย์นิเทศจะต้องมีความอดทน และสนใจอยู่ตลอดเวลา
การเรียนการสอน
- 2.10 อาจารย์นิเทศจะต้องพยายามค้นหาจุดสำคัญในสถานการณ์
การเรียนการสอน
- 2.11 ไม่ควรตั้งเกณฑ์เกี่ยวกับเวลาว่าผากน้อยเพียงใด
- 2.12 การจกมันทีใด ๆ ต้องเก็บไว้เป็นหลักฐาน
- 2.13 ในระหว่างการเยี่ยมชั้นเรียน อาจารย์นิเทศไม่ควรแสดง
อาการไม่เห็นชอบใด ๆ ในห้องเรียน
- 2.14 การจกบรรยายภาคในห้องเรียนเล็ก ๆ น้อย ๆ ไม่ใช่เรื่อง
ถือว่าเป็นข้อสำคัญในการสังเกต

3. การทดลองต่าง ๆ ในห้องเรียน นักศึกษาควรได้รับการฝึกฝนและให้
กำลังใจในการใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยี เช่น วัสดุอุปกรณ์ใหม่ ๆ วิธีการสอนใหม่ๆ
โดยยึดหลักดังนี้

3.1 วิธีการใหม่ ๆ นั้น จะต้องได้รับการทดลองมาพอสมควรและคิด
ว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า หรือเท่ากับของเดิม วิธีการเดิม

3.2 นักศึกษาจะต้องไม่ได้รับการกำหนด ถ้าผลการทดลองนั้นผิดพลาด
หรือไม่ได้รับความสำเร็จเท่าที่หวังไว้

4. การประชุมปรึกษา ควรทำหลังจากเยี่ยมชั้นเรียน

5. การสาธิตการสอน หลังจากการสาธิตการสอนแล้วควรมีการประชุม
ปรึกษาเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสาธิตการสอนควรมีการวัดผลทั้งผู้สังเกตและผู้
ชมการสาธิตการสอน

เทคนิคและวิธีการนิเทศการสอน

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 140 - 143) ได้เสนอเทคนิคและวิธี
การนิเทศสำหรับอาจารย์นิเทศก์ สรุปได้ดังนี้

1. โครงการฝึกสอนที่ดำเนิน อาจารย์นิเทศก์ควรจะได้ไปเยี่ยมนักศึกษา
ฝึกสอนทุกคนรวมทั้งครูพี่เลี้ยงด้วย อย่างน้อยเดือนละสองครั้ง
2. ในการสังเกตการสอน อาจารย์นิเทศก์ควรมีระบบในการนิเทศ เช่น
ใช้ระบบการนิเทศการสอนแบบวิเคราะห์ปะทะสัมพันธ์ของ Flander (The Flanders
System of Interaction Analysis) หรือระบบการศึกษาพฤติกรรมการสอน
เป็นระยะ ๆ (A Time Motion Study) หรือมีการจับบันทึกพฤติกรรมในการสอน
ของนักศึกษาฝึกสอนไว้เป็นอย่างดี เช่น การสอนที่ใ้ปฏิบัตินั้นมีอะไรบางอย่างที่คิดเกิน และ
อะไรบางอย่างที่ควรแก้ไข ซึ่งการบันทึกนี้จะทำให้สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์
สถานการณ์ในการสอนได้
3. ผู้นิเทศการสอนและนักศึกษาฝึกสอน ควรให้มีการพบปะสนทนาเกี่ยวกับ
การสอนที่ใ้สังเกตแล้วทุกครั้ง ไม่ควรนิเทศการสอนโดยไม่มีการพบปะกับนักศึกษา
ฝึกสอนหลังจากหมดชั่วโมงสอนแล้ว
4. สอนนักศึกษาฝึกสอน และให้ความรู้แก่ครูพี่เลี้ยงในการที่จะรู้จักการ
ปรับปรุงการสอนโดยการวิเคราะห์การสอน
5. หลังจากการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอนแล้ว อาจารย์นิเทศก์
ควรที่จะได้พบกับนักศึกษาฝึกสอน และพูดคุยกันถึงเรื่องที่ใ้สังเกตการสอนมา แต่ไม่ใช่
โดยการที่จะบอกนักศึกษาฝึกสอนว่า "คุณสอนอย่างนี้ไม่ถูกต้อง สอนอย่างนั้นผิด" หรือ
โดยการออกคำสั่ง เพราะการปฏิบัติเช่นนี้ไม่ช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนสอนใ้ดีขึ้น หรือมี
ความรู้สึกอยากเป็นครูแต่อย่างใดอาจทำให้เกลียดการ เป็นครูเสียเลยก็ได้

6. การที่จะให้ความรู้หรือเข้าใจให้เกิดการเรียนรู้นั้น คนทั่ว ๆ ไปจะมีแนวโน้มในการรับการเรียนรู้โดยทางบวกมากกว่าทางลบ

7. ในการพบปะหรือถกกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนนั้น อาจารย์นิเทศก์ควรจะพูดว่า "คุณคิดว่าการสอนของคุณในวันนี้เป็นอย่างไร" "ทำไมคุณจึงคิดว่าการสอนดำเนินไปควยก็" การชี้ให้นักศึกษาฝึกสอนและอาจารย์ที่เลี้ยงเห็น ว่า ทำไมการสอนของเขาจึงดีหรือบกพร่อง เป็นสิ่งสำคัญ เป็นการวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการเรียนในการที่จะสอนตามแบบอย่างของครูอาชีพ

8. การนิเทศนักศึกษาฝึกสอนที่สอนแก่จนอาจารย์นิเทศก์ทราบว่า เขาเข้าใจในการสอนของเขาแทบทั้งหมด อาจารย์นิเทศก์ก็เพียงแต่เพิ่มเติม หรือบอกให้นักศึกษาฝึกสอนทราบในสิ่งที่ตนยังเห็นว่านักศึกษาฝึกสอนผู้นั้นยังต้องปรับปรุง

9. ในการไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนแต่ละครั้ง อาจารย์นิเทศก์จำเป็นต้องพบปะกับครูที่เลี้ยงแต่ละคนตามลำพัง เพื่อที่จะไต่ถามประวัติกันถึงความก้าวหน้าของนักศึกษาฝึกสอน อภิปรายกันเกี่ยวกับหลักสูตรชั้นประถมศึกษาจนห้องเรียนและนักเรียนในชั้นเรียน เป็นต้น

10. ถ้าไม่มีการจัดอบรมครูที่เลี้ยงให้ทราบวิธีที่จะทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนแล้ว อาจารย์นิเทศก์จะต้องใช้เวลาในการออกไปเยี่ยมนักศึกษาฝึกสอนเป็นครั้งแรกของภาคเรียนในการชี้แจงแก่ครูที่เลี้ยง

11. ครูที่เลี้ยงควรได้รับการสอนถึงการที่จะช่วยนักศึกษาฝึกสอนวิเคราะห์บทเรียน การวิเคราะห์สถานการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการเดียวกันกับที่อาจารย์นิเทศก์ใช้สังเกตการสอน

เชิญ วีระฉายา (ม.ป.ป. : 84 - 92) ได้เสนอวิธีในการนิเทศการสอน สำหรับอาจารย์นิเทศก์ ซึ่งแยกออกเป็น 2 รูปแบบคือ การนิเทศเป็นรายบุคคล และการนิเทศเป็นกลุ่ม

ก. การนิเทศเป็นรายบุคคล ประกอบด้วย

1. การใช้วิธีการวิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของ แฟลนเคอร์ส (Flanders) เป็นวิธีที่จะใช้กับการดูการสอนในชั้นเรียน ขณะนักศึกษากำลังสอนอยู่

เป็นการวิเคราะห์การสอนที่สามารถจะแสดงออกมาให้ผู้สอนได้รู้จักตัวเองเป็นปริมาณ
ตัวเองที่แน่นอน โดยการกำหนดพฤติกรรมทางวาทะระหว่างครูและนักเรียนใน
ขณะสอน

2. การสังเกตเป็นช่วงเวลา คือ การสังเกตการสอนในห้องเรียนเหมือนกับ
กับระบบของแฟลนเคอร์ส (Flanders) ต่างกันที่ วิธีการที่ใช้กับพฤติกรรมที่ไม่ใช่
วาทะ เช่น การแสดงท่าทางประกอบการอธิบาย การยิ้มแย้มของใบหน้า ฯลฯ

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นกลวิธีที่ใช้หลังจากอาจารย์นิเทศก์ได้
วิเคราะห์พฤติกรรมทางวาทะและพฤติกรรมที่ไม่ใช่วาทะแล้ว เป็นวิธีที่จะให้นักศึกษา
ฝึกสอนวิเคราะห์ตัวเองหลังจากฝึกสอนวิชาใดวิชาหนึ่งไปแล้ว การวิเคราะห์สถานการณ์
จะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถวิเคราะห์หรือแยกแยะบทเรียนภายหลังการสอนว่ามี
อะไรดี อะไรไม่ดี และเป็นเพราะอะไร

4. การพบปะเป็นรายบุคคล เป็นกลวิธีนิเทศที่สำคัญอีกประการหนึ่ง โดย
ทั่วไปแล้วเรามักจะพบปะกับนักศึกษาเป็นกลุ่ม ไม่ค่อยจะนิยมการพบปะเป็นรายบุคคล จะ
พบปะเป็นกลุ่มในรูปของการสัมมนา การพบปะเป็นรายบุคคลจะช่วยให้นักศึกษาได้พัฒนา
การค้นคว้าวิจัยเป็นรายบุคคล ทั้งนี้เพราะนักศึกษาแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไป

5. การใช้เครื่องบันทึกภาพหรือบันทึกเสียง เป็นวิธีที่ดีที่สุดถ้าสามารถจะทำ
ได้ เพราะนักศึกษาสามารถนำมาเปิดดูหรือเปิดฟัง ทำให้เห็นข้อดี ข้อบกพร่องได้ชัดเจน
วิธีนี้ยังใช้กันน้อย เพราะต้องใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีราคาแพงมาก

6. การช่วยเหลือกันและกันของนักศึกษาฝึกสอน วิธีการเช่นนี้จะบังเกิดผลดี
เมื่อนักศึกษาทั้งสองมีความสามารถเท่าเทียมกัน ต่างมีความตั้งใจและคำนึงถึงความ
รู้สึกของกันและกัน

7. การประเมินผลตนเอง เป็นงานที่ยากมากในเรื่องการประเมินผลงาน
ของตนเอง บางคนมีความเห็นว่าเป็นไปไม่ได้ในเรื่องที่จะให้ตนประเมินผลงานของตนเอง
ที่ดี ซึ่งได้แก่

7.1 สอดตามความเห็นของนักเรียนโดยใช้คำถามเปิดให้
เติมคำในช่องว่างโดยนักเรียนไม่ต้องลงชื่อ มีคณะนักเรียนเป็นคนไปรวบรวมคำตอบ
เหล่านั้นส่งครู โดยครูจะไม่ได้เห็นคำตอบของนักเรียนเลย

7.2 วิเคราะห์ผลการสอบเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยพิจารณา
จากจุดมุ่งหมายของการสอนเรื่องนั้นเป็นเกณฑ์

7.3 บันทึกการทำงานของครูประจำวัน และวิเคราะห์วิธีการ
ที่ใช้อยู่นั้น

7.4 บันทึกกิจกรรมของชั้นเรียนในวันที่กำหนดในวันใดวันหนึ่ง
หรือในหน่วยงานหนึ่ง ๆ แล้วนำมาวิเคราะห์และพิจารณาวิธีการตอบสนองที่ได้รับ

ข. การนิเทศเป็นกลุ่ม ประกอบด้วย

1. การสัมมนา การสัมมนาจะทำให้ได้แนวคิดใหม่ ๆ และสามารถ
นำไปสอนในห้องเรียนได้อีกด้วย

2. การสาธิตการสอน จะทำให้นักศึกษาได้แบบอย่างที่ดี หรือแนวคิด
ที่ดีไปใช้สอนในห้องเรียน การสาธิตการสอนที่ดีคือการมีการเตรียมการอย่างรอบคอบ
และมีความมุ่งหมายอย่างแน่นอนให้โอกาสแก่นักศึกษาฝึกสอนได้เห็นวิธีสอนใหม่ ๆ

3. การพาไปศึกษานอกสถานที่ เป็นการเรียนรู้จากสภาพการณ์ที่เป็น
จริง เป็นประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแก่นักศึกษาฝึกสอนเป็นอย่างมาก

4. การจัดนิเทศและหนังสือคู่มือฝึกสอน จุดมุ่งหมายก็เพื่อให้ทุกคน
คุ้นเคยกับระเบียบวิธีการของการฝึกสอน คุ้นเคยกับแผนงานโครงการใหม่ ๆ วิธีสอน
และอุปกรณ์ใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดริเริ่ม

จากแนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับ เทคนิคและวิธีการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน
สรุปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมนิเทศของผู้นิเทศ

1.1 ก่อนการนิเทศการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ควรให้มีการปรึกษา
หารือ หรือตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศ (หรืออาจารย์พี่เลี้ยง) กับนักศึกษาฝึกสอน

เพื่อให้ได้ให้การนิเทศการสอนเน้นตรงตามความต้องการที่นักศึกษาต้องการความช่วยเหลือ และสอดคล้องกับหลักการนิเทศการสอนที่มุ่งพัฒนานักศึกษาฝึกสอนตามความสามารถของแต่ละบุคคล

1.2 ขณะที่กำเริบการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ผู้นิเทศไม่ควรแสดงความไม่เห็นชอบต่อการสอนของนักศึกษาภายในห้องเรียน การแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ควรกระทำภายหลังเสร็จสิ้นการสอนแล้ว

1.3 บรรยากาศของการนิเทศการสอนควรมีบรรยากาศที่เป็นกันเอง และเป็นบรรยากาศของความช่วยเหลือ

1.4 ภายหลังจากเสร็จสิ้นการสังเกตการสอน ควรมีการอภิปรายผลการสอนร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้ง

2. เกี่ยวกับเทคนิควิธีการนิเทศ

2.1 ใช้วิธีการให้นักศึกษาฝึกสอนได้วิเคราะห์ผลการสอนด้วยตนเองให้มากที่สุด เพื่อให้นักศึกษาฝึกสอนรับรู้ข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่งจะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องได้ดีกว่ามีบุคคลอื่นเป็นผู้ชี้ข้อบกพร่อง

2.2 เทคนิคและวิธีการนิเทศ จะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของเอกัตบุคคล และสาระที่ต้องการนิเทศ และควรใช้วิธีการนิเทศหลายรูปแบบในการพัฒนานักศึกษาฝึกสอน

2.3 การบันทึกผลการสังเกต ควรบันทึกทั้งข้อดี ข้อเสีย และมีระบบในการบันทึก ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำข้อมูลจากการบันทึกมาวิเคราะห์สถานการณ์ของการสอนได้ชัดเจน

นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศจะต้องหาเวลาปรึกษาหารือกับอาจารย์ที่เลี้ยงเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอน (ในกรณีที่ไม่มีการประชุมชมรมอาจารย์ที่เลี้ยงก่อนทำหน้าที่) และเกี่ยวกับการสอนของนักศึกษาฝึกสอนหลังจากการอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนแล้ว เพื่อให้มีความเข้าใจแนวทางปฏิบัติตรงกัน

การดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

เนื่องจากการนิเทศการฝึกสอนเป็นกระบวนการปฏิบัติสำคัญยิ่งของการฝึกสอน "เป็นเครื่องชี้แนะแนวการปฏิบัติระหว่างฝึกสอนจะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนสามารถปรับปรุง การปฏิบัติตนอย่างมีหลักเกณฑ์ มีแนวทาง และเป็นระบบระเบียบ ... เป็นการจัด ประสบการณ์ให้นักศึกษาฝึกสอนใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานสอนมากขึ้นทีละ น้อย ๆ ตามลำดับ" (สาระ บุญสวัสดิ์ 2508 อ้างถึงใน ชนา กระจายวงศ์ 2524 : 24) กล่าวได้ว่า จุดมุ่งหมายของการฝึกสอนจะมีประสิทธิผลเพียงไรนั้นขึ้น อยู่กับประสิทธิภาพของการนิเทศการฝึกสอน ดังนั้น แนวคิดเชิงหลักการเกี่ยวกับการ กำนังงานนิเทศการฝึกสอนจึงมีความจำเป็นต้องศึกษาเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับนำไปประยุกต์ ใ้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง

ไพเรส (Pires 1969 : 112 - 113) มีแนวความคิดว่า การนิเทศ การฝึกสอนควรพิจารณาถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษามาแล้ว ควรอย่างยิ่งที่จะมาทำหน้าที่นิเทศ นักศึกษาฝึกสอนต่อไปด้วย เพื่อจะได้ศึกษาผลการนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เรียนมาว่านำไป ปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด และจะได้ให้คำแนะนำช่วยเหลือได้ถูกต้อง

2. ฝ่ายฝึกสอน ควรจัดให้อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการฝึกสอน มีเวลา นิเทศพอเพียง สามารถให้ความช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนได้เต็มที่

3. สถาบันฝึกหัดครู ควรตระหนักถึงมาตรฐานการฝึกสอน จึงจำเป็นต้องอย่าง ยิ่งที่จะจัดให้อาจารย์ผู้ที่จะทำหน้าที่นิเทศได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการนิเทศมาเป็นการ เฉพาะ

4. ผู้ทำหน้าที่นิเทศ ควรตระหนักว่าการนิเทศการสอนควรทำเป็นรายบุคคล เพราะนักศึกษาแต่ละคนย่อมต้องการการนิเทศต่างกัน

5. ผู้นิเทศควรตระหนักว่า การนิเทศในระยะแรกของการฝึกสอนมีความ จำเป็นมากกว่าระยะต่อ ๆ มา จึงควรจะให้ช่วยเหลือใกล้ชิดกับนักศึกษาฝึกสอนใน ระยะต้นของการฝึกสอน

6. สถาบันฝึกหัดครูจะต้องมีการติดต่อกับโรงเรียนฝึกสอนอย่างใกล้ชิด เพื่อร่วมกันให้การนิเทศนักศึกษาเหล่านั้นให้เต็มที่ เพราะนักศึกษาฝึกสอนจะต้องทำงานภายใต้การบริหารงานของโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา

7. ผู้นิเทศ ควรมีความเข้าใจเป็นพื้นฐานว่า การฝึกสอนเป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะและความสามารถในการสอน มิใช่เป็นการวัดความสามารถนักศึกษาฝึกสอน ทั้งนี้ ผู้นิเทศไม่ควรหวังผลเลิศในการปฏิบัติของนักศึกษาฝึกสอนจนเกินไป และไม่ควรประเมินหรือเปรียบเทียบกับระดับของคนเป็นอันขาด

8. ในการปรับปรุงลักษณะนิสัยของนักศึกษา ควรจะกระทำต่อเนื่องเพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพการสอน ปรับปรุงลักษณะนิสัยของนักศึกษา ตลอดจนเป็นแนวในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วย

9. ในการวัดผลประเมินผลการฝึกสอน ไม่ควรจะทำเฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่จะต้องพิจารณาจากความคิดเห็นบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกสอนนั้น

ชิปลา (Shipla 2521 : 107 - 118) กล่าวว่า การที่จะก่อให้เกิดการนิเทศการสอนที่ดี โครงการฝึกสอนควรจะต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องมีการเตรียมการฝึกสอนที่ดี ซึ่งจะต้องประกอบด้วยนักเรียนฝึกหัดครูทุกคนเข้าร่วมในการฝึกปฏิบัติจริง (performance training) โดยการฝึกนั้นได้แบ่งออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ

2. ต้องมีหนังสือคู่มือการฝึกสอนที่ดี ในหนังสือนี้จะต้องบอกถึงข้อปฏิบัติประจำ และข้อเสนอแนะอย่างพร้อมมูล ในการปฐมนิเทศนักเรียนฝึกหัดครูและครูที่เลี้ยงทุกคน จะต้องได้รับแจกหนังสือคู่มือการฝึกสอนด้วย

3. ทางวิทยาลัยครูจะต้องมีปรัชญาว่า การนิเทศการสอนคือ การสอน

4. ต้องจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอนแก่ครูที่เลี้ยง และครูใหญ่ของโรงเรียนในโครงการฝึกสอน

5. มีการฝึกจุกสำคัญ ๆ (on the spot training) เพื่อปรับปรุงเกี่ยวกับกลวิธีในการนิเทศการสอนของครูที่เลี้ยง
6. จะต้องมี การติดต่อกับประพุกจากกันโดยตรงระหว่างคณะของอาจารย์นิเทศก์และคณะของครูที่เลี้ยง
7. ทางวิทยาลัยมีการทำเอกสารฝึกสอนเป็นรายเดือน เกี่ยวกับโครงการ การฝึกสอนหรือการนิเทศการสอน เพื่อให้ความรู้แก่ครูที่เลี้ยง
8. มีระบบของการไปเยี่ยมเยียนนักเรียนฝึกสอน โดยการสังเกตการสอน การรับฟังความคิดเห็นและการบันทึกพฤติกรรมในการสอนของนักเรียนฝึกสอนเหล่านั้น
9. มีการพบปะพูดคุยกันเป็นการส่วนตัวระหว่างนักเรียนฝึกสอนและอาจารย์นิเทศก์
10. มีการย้อนกลับ (Feed back) และมีการสอนโดยผู้นิเทศก์นักศึกษาฝึกสอน ในห้องเรียนเพื่อเป็นตัวอย่าง
11. มีระบบของการใช้แบบการประเมินผลซึ่งง่าย มีความสมบูรณ์ในตัวเอง ทุกคนสามารถเข้าใจได้ง่าย และสะดวกในการใช้
12. มีการสัมมนาสำหรับนักเรียนฝึกสอนเป็นครั้งคราว หรืออย่างสม่ำเสมอ ในระหว่างภาคที่ทำการฝึกสอน

นพพงษ์ บุญจิตราภุสย์ (2523 : 121 - 125) ได้เสนอแนวทางการจัดนิเทศ การฝึกสอนสรุปได้ว่า สถานภาพของการจัดฝึกสอนในสถาบันผลิตครูทุกระดับของ ไทยในปัจจุบันนี้ ยังห่างไกลจากเป้าหมาย ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งที่น่าจะได้พิจารณาถึง ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่นิเทศทั้งสถาบันผลิตครูและในโรงเรียนฝึกสอนอาจจะมีปัญหาที่คล้ายคลึงกันหลายสถาบัน คือ

1. จำนวนอาจารย์ที่รับผิดชอบในการนิเทศนิสิตฝึกสอนต่อจำนวนนิสิตฝึกสอนไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้เช่น บางแห่งอาจารย์นิเทศก์ของคณะนิสิตฝึกสอน 20 - 30 คน จึงเป็นการยากที่จะปฏิบัติงานนิเทศให้มีประสิทธิภาพ เพราะ

งานนิเทศการฝึกสอนต้องการความใกล้ชิด ต้องการการปรึกษาหารือ ต้องการตรวจ
คราวิพากษ์วิจารณ์กันอย่างละเอียดก่อน

2. อาจารย์นิเทศฯ ให้ความสำคัญและความเข้าใจในเรื่องการนิเทศการศึกษา
สาเหตุเพราะศาสตร์ทางนี้ยังไม่ได้รับการพัฒนาเพียงพอ อาจารย์นิเทศฯ จะอาศัย
ประสบการณ์ที่ทำมาอย่างซ้ำซ้อนทุกปีเป็นส่วนใหญ่ จึงขาดระบบและหลักการในการ
นิเทศที่ถูกต้อง

3. อาจารย์นิเทศฯ ต้องทำหน้าที่หลายประการนอกจากการนิเทศการฝึกสอน
ด้วย อันเป็นผลเนื่องมาจากขาดผู้วางระบบและแบ่งงานให้ถูกต้อง ผู้บริหารในสถาบัน
ควรจะต้องมีการกำหนดอัตราส่วนการสอน การนิเทศ และการบริหารให้เป็นหลักเกณฑ์
ที่แน่นอน สำหรับให้อาจารย์ทุกคนได้รับเฉลี่ยสัดส่วนของงานใกล้เคียงหรือทั่วถึงกัน

4. ความร่วมมือของสถาบันผลิตครูและโรงเรียนที่นิเทศไปฝึกสอน หมายถึง
ความร่วมมือที่เกิดจากความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างสถาบันผลิตครูและโรงเรียน
ฝึกสอน โดยมีการสื่อสารให้เข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย ความสำคัญของการฝึกสอน เข้าใจ
นโยบาย แผนงาน และโครงการจัดการศึกษาของโรงเรียน

5. ครูที่เลี้ยง ครูช่วยฝึกสอน หรืออาจารย์นิเทศฯ ฝ่ายโรงเรียนควรได้รับ
การเอาใจใส่ในด้านการคัดเลือกและมอบหมายหน้าที่ให้ เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีความ
สำคัญ เป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดนิสิตที่สุด เป็นผู้ร่วมทำงาน วางแผนการสอน จัดหลักสูตรการ
สอน เลือกวิธีสอน มีความเข้าใจเรื่องระเบียบแบบแผน ตลอดจนภูมิหลังของนักเรียน
ในชั้น นับว่าเป็นผู้ที่สามารถให้นิสิตมีประสบการณ์ทั้งกล่าวไ้มาก ทั้งนี้สถาบันผลิตครู
ควรหาวิธีให้ความรู้เกี่ยวกับการฝึกหัดครู การนิเทศการศึกษาให้ครูช่วยฝึกสอนตาม
โอกาส หรือจัดประชุมร่วมกันหรือการสัมมนา ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่ง

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 89 - 98) มีแนวความคิดเกี่ยวกับการ
ดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน สรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศควรเริ่มทำก่อนที่นักศึกษาจะออกฝึกสอน ซึ่งประกอบด้วย
กิจกรรมดังนี้

1.1 จัดให้นักศึกษาได้ฝึกวิธีสอนอย่างเพียงพอ โดยใช้โรงเรียนสาธิต เป็นแหล่งฝึกหรือการสอนแบบใช้กลุ่มทดลอง (Peer Teaching)

1.2 จัดให้นักศึกษาเริ่มสนใจเรื่องของการฝึกสอนตั้งแต่เริ่มเข้าเรียน ในสถาบันฝึกหัดครูในปีแรก และเริ่มขึ้นทีละน้อย ๆ

1.3 จัดให้นักศึกษาไปเยี่ยมโรงเรียนฝึกสอนก่อนที่จะออกไปฝึกสอนใน เทอมต่อไป เพื่อศึกษาสภาพโรงเรียน นักเรียน และสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรใน โรงเรียนฝึกสอน

1.4 ให้นักศึกษาทราบงานสำหรับครูที่ได้กำหนดไว้ในแบบประเมินผล ก่อนที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน

1.5 มีการอบรมครูที่เลี้ยงก่อนเริ่มโครงการฝึกสอน เพื่อให้ทราบ โครงการทั้งหมดของการฝึกสอนที่สถาบันฝึกหัดครูกำหนดเป็นนโยบายไว้

1.6 ครูที่เลี้ยงจะต้องทราบเรื่องราวเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน โดยวิธี การปฏิบัติทางใดทางหนึ่ง เช่น ให้นักศึกษาไปเยี่ยมเขียนครูที่เลี้ยงก่อนออกฝึกสอน สถาบัน ส่งทะเบียนประวัติของนักศึกษาฝึกสอนให้ครูที่เลี้ยงได้ศึกษาล่วงหน้า หรือจัดให้นักศึกษา ฝึกสอนรุ่นใหม่ได้พบปะกับครูที่เลี้ยงระหว่างประชุมปฏิบัติการหลังการฝึกสอน (ปัจฉิมนิเทศ)

1.7 มีการบอกกล่าวหรือชี้แจงให้ครูที่เลี้ยงทราบว่า จะทำงานร่วมกับ นักศึกษาฝึกสอนได้อย่างไร โดยอาจได้รับการบอกเล่าจากอาจารย์นิเทศก์หรือจากหนังสือ คู่มือฝึกสอน หรือจากการพูดคุยกันเป็นส่วนตัว

1.8 จัดหนังสือคู่มือการฝึกสอนที่สถาบันฝึกหัดครูกำหนดให้เป็นคู่มือของ อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้เกี่ยวข้องกับการ ฝึกสอนทุกคนได้เข้าใจถึงบทบาทและการดำเนินงานการฝึกสอนได้อย่างถูกต้องแท้

2. การปฏิบัติงานนิเทศระหว่างการฝึกสอน มีแนวทางสำหรับผู้ทำหน้าที่นิเทศ กังนี้

2.1 อาจารย์นิเทศก์จะต้องทำงานใกล้ชิดกับผู้อำนวยการฝึกสอนและ อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู โดยรับรู้งานโครงการฝึกสอนทั้งหมด

2.2 อาจารย์นิเทศก์จะต้องไปเยี่ยมเยียน คุแล สังเกตการสอน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง

2.3 อาจารย์นิเทศก์จะต้องมีบันทึกในการ ไปนิเทศนักศึกษาฝึกสอน ทุกครั้ง เพื่อใช้ประเมินผลความก้าวหน้าและประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษา

2.4 อาจารย์นิเทศก์อาจใช้เทคนิคอื่น ๆ ช่วยสร้างความสัมพันธ์ หรือแนะนำนักศึกษาฝึกสอน นอกเหนือจากการสังเกตการสอนในชั้นเรียน เช่น การให้นักศึกษาฝึกสอนเขียนรายงาน บทเรียนที่จะใช้สอนให้อาจารย์นิเทศก์เป็นระยะ ๆ ความเวลาที่กำหนดไว้ การใช้เทปบันทึกเสียง วิเคราะห์พฤติกรรมทางวาจาของ แพลนเทอร์ส (Flanders) แล้วนำมาวิเคราะห์ร่วมกัน เป็นต้น

2.5 ครูที่เลี้ยงจำเป็นที่จะต้องหาโอกาสอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอน ทุกวัน เกี่ยวกับเรื่องนักเรียนในชั้น วิธีการสอน และบทเรียนที่ครูที่เลี้ยงหรือนักศึกษาสอน

2.6 มีการพบปะกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ในบางกรณี โดยอาจพบพร้อมกันทั้ง 3 กลุ่ม หรือครั้งละ 2 กลุ่ม คือ ระหว่าง อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน หรืออาจารย์ที่เลี้ยงกับนักศึกษาฝึกสอน หรืออาจารย์นิเทศก์กับครูที่เลี้ยง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ

2.7 อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงจะต้องมีการยึดหยุ่นเกี่ยวกับบทเรียน และการสอนที่นักศึกษาฝึกสอนเตรียมไว้ โดยนักศึกษาอาจไม่ได้อ่านความหัวข้อหรือเนื้อเรื่องตามลำดับที่บันทึกไว้ในบันทึกการสอนเสมอไป แต่โดยส่วนรวมแล้วนักศึกษาฝึกสอนได้สอนครบถ้วนตามที่บันทึกการสอนไว้ก็เป็นการเพียงพอ

2.8 สิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงในการนิเทศคือ นักศึกษาฝึกสอนแต่ละคน ต่างก็มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อชีวิตของนักเรียน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษา) ฉะนั้นผู้นิเทศจะต้องให้ความสำคัญในการสังเกตการสอนและให้คำปรึกษาแก่นักศึกษาอย่างพอเพียง เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น

3. คุณสมบัติของผู้นิเทศ

3.1 อาจารย์นิเทศก์จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับกลวิธีสอนและมีสัมพันธภาพที่ดีกับนักศึกษาฝึกสอนและบุคคลอื่น

3.2 อาจารย์ในเทศกจะต้งมีความสามารถในการสาธิตการสอนให้นักศึกษาฝึกสอนและครูที่เลี้ยงดูเป็นตัวอย่างได้

3.3 ครูที่เลี้ยงดองได้รับการฝึกในการนิเทศการสอนอย่างพอเพียงที่จะสามารถนิเทศการฝึกสอนแทนอาจารย์ในเทศกที่ไม่สามารถไปนิเทศได้ ตลอดจนทราบถึงวิธีสอนต่าง ๆ เพื่อจะได้แนะนำนักศึกษาฝึกสอนได้อย่างถูกต้อง

3.4 อาจารย์ในเทศกและครูที่เลี้ยงจะต้งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการฝึกสอนและอื่น ๆ อยู่เสมอ

4. การสัมมนาระหว่างการฝึกสอน

อาจารย์ในเทศกควรเป็นผู้จัดการสัมมนา และให้ความรู้แก่นักศึกษาฝึกสอน เพราะเป็นการฝึกที่ดีให้แก่ศึกษาฝึกสอน ทำให้นักศึกษาฝึกสอนมีความเชื่อมั่นตนเองยิ่งขึ้น

5. มีการศึกษาค้นคว้าความหมายที่ดีในโครงการฝึกสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลที่มีส่วนร่วมในการฝึกสอน

จากเอกสารสรุปรายงานการสัมมนาสถานภาพและรูปแบบการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เสนอรูปแบบของการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนไว้ 2 แนว คือ

แนวคึกที่ 1 ประคบถว้ย

1.1 การเตรียมก่อนที่จะออกฝึกสอน

ก. ความสำคัญจะต้งมีการเตรียมก่อนการออกฝึกสอน และให้มีส่วนในการประเมินผลถว้ย แต่ช่วงเวลาจะกำหนดเมื่อใด เท่าใด ให้แต่ละวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเอง

ข. เนื้อหาในการเตรียมมีเนื้อหาสาระต่าง ๆ โดยย่อคังนี้

- (1) ทักษะเบื้องต้น เช่น ท่าทางการวางตัว ศิลปการเล่านิทาน ศิลปการตั้งคำถาม



- (2) การเขียนกระดานดำ การเขียนแบบทดสอบ
- (3) การเตรียมการสอน เช่น วิเคราะห์หลักสูตร
แบบเรียน
- (4) งานธุรการในโรงเรียนและอื่น ๆ
- (5) ศึกษาสภาพของโรงเรียนที่จะไปฝึกสอน
- (6) มนุษยสัมพันธ์มารยาทในสังคม

1.2 วิธีในการนิเทศ

- ก. โรงเรียนฝึกสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครู
- ข. มอบให้โรงเรียนนิเทศเอง ส่วนอาจารย์จากวิทยาลัยครู
นิเทศบ้าง และแบบเป็นกลุ่ม

1.3 การประเมินผล ควรประเมินด้านต่าง ๆ

- การเตรียม
- การสอน
- การพัฒนา
- วิทยฐานะครู (คุณธรรมในการเป็นครู)
- มนุษยสัมพันธ์

ทั้งนี้ต้องมีเวลาทั้งหมดในการฝึกสอนไม่น้อยกว่า 80 เปอร์เซ็นต์ ของเวลา
ออกฝึกสอน และจะกำหนดให้ผ่านหรือไม่ผ่าน จะต้องรวมกันทั้งหมดคิกประเมินรวม
ร้อยละ 80 - 90 หรือจะคิกเป็นเกณฑ์แต่ละด้านในเนื้อหาสาระทั้ง 5 ด้าน ขึ้นคำ
อย่างไรให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา

แนวคิดที่ 2

2.1 การเตรียมการฝึกสอน

- ให้มีการสาธิตการใช้ทักษะต่าง ๆ โดยในระยะแรกเชิญ
วิทยากรมาให้ความรู้ ระยะต่อมาถ้าวิทยาลัยไหนพร้อมก็ให้ชวนวิทยากร เช่น สไลด์
วีซีดีโอเทป เข้าช่วย

- ส่งนักศึกษาไปเยี่ยมโรงเรียนที่ตนออกไปฝึกสอนล่วงหน้า เพื่อสภาพและวางแผนกับทางโรงเรียนในการกำหนดวิชา และเนื้อหาที่จะฝึกสอน
- เตรียมตัวนักศึกษาให้พร้อมในด้านเนื้อหา วิธีสอน อุปกรณ์
- นักศึกษาที่จะออกฝึกสอนจะต้องเรียนวิธีสอนวิชาหรือกลุ่มวิชาให้เรียบร้อยก่อน

- มีการประชุมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน

2.2 ระยะเวลาการฝึกสอน

- หลักสูตร 4 ปี ให้ออกฝึกสอน 1 ภาคเรียน
- หลักสูตร 2 ปี ให้ออกฝึกสอน $\frac{1}{2}$ ภาคเรียน

2.3 วิธีการนิเทศ

- โดยอาจารย์นิเทศประจำโรงเรียนที่ทางโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียนแต่งตั้ง

- นิเทศโดยอาจารย์นิเทศจากวิทยาลัยครู
- ครูที่เลี้ยงเป็นผู้นิเทศ

2.4 กิจกรรมระหว่างการฝึกสอนของนักศึกษา

- ให้มีการสัมมนาระหว่างการฝึกสอน
- มีการพัฒนาชุมชนและโรงเรียนอย่างน้อย 1 ครั้ง
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือประเพณีต่าง ๆ ของชุมชนและโรงเรียน

2.5 การประเมินผล

- ประเมินผลโดยอาจารย์นิเทศจากวิทยาลัยครู
- ประเมินโดยผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์นิเทศก์ ของโรงเรียน และครูที่เลี้ยง

2.6 การปัจฉิมนิเทศ

- ให้มีการปัจฉิมสัมมนาหลังการฝึกสอนใกล้สิ้นสุดลง เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เสนอปัญหาเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในรุ่นต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา 2524 : 180 - 182)

สรุป

จากแนวคิดของนักการศึกษาตามที่รวบรวมมานี้ พอจะสรุปสาระสำคัญได้ว่าการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนประกอบด้วยลักษณะงาน ดังนี้

1. การเตรียมก่อนการนิเทศการฝึกสอน ได้แก่ การจัดการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับปฏิบัติงานในหน้าที่ การเตรียมความพร้อมบุคลากรในด้านความรู้ ความเข้าใจในงาน เช่น ชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการปฏิบัติ และบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การเตรียมความพร้อมบุคลากรในด้านความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน เช่น ฝึกเทคนิควิธีการนิเทศสำหรับผู้นิเทศ และฝึกทักษะวิธีสอนต่าง ๆ สำหรับนักศึกษาฝึกสอน
2. การนิเทศการฝึกสอน ได้แก่ กิจกรรม วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ที่อาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยงชีวนิเทศนักศึกษาฝึกสอนระหว่างการฝึกสอน และในช่วงระยะเวลาที่ผู้นิเทศปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ การสนับสนุนการปฏิบัติงานนิเทศจากฝ่ายบริหารจะปฏิบัติควบคู่ไปด้วย เช่น จัดเอกสาร ข่าวนิตยสาร ประสานงานเพื่อส่งเสริมให้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และอำนวยความสะดวกอาจารย์นิเทศก์ในค่านายาทาหนะที่ไต่เดินทางไปในเทศ
3. การสัมมนาระหว่างการฝึกสอน เป็นการจับประสบการณ์เสริมทักษะ และความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาระหว่างการฝึกสอนโดยคำนึงรูปแบบการจัดจำนวนครั้ง และวิธีการในการจัดสัมมนาตามความเหมาะสม
4. การประเมินผลการฝึกสอน ได้แก่ การวัดผลประเมินผลในค่านายาทาหนะและการวัดผลความสามารถทางการสอนของนักศึกษาฝึกสอน

นอกจากนี้ยังสรุปได้ว่า การดำเนินงานนิเทศการฝึกสอนที่มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการคือ

1. บุคลากร ได้แก่ คุณสมบัติของผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ มีความเหมาะสมกับงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานของตน
2. การจัดการ ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงาน การมอบหมายปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถ การบริการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ การส่งเสริมและสนับสนุน การประสานงาน และควบคุมให้การปฏิบัติงานนิเทศดำเนินไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งบุคลากรในสถาบันผลิตครู และบุคลากรฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน

การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน

การเตรียมนักศึกษาใหม่มีความพร้อมสำหรับการฝึกสอน นับว่ามีความสำคัญต่อผลสำเร็จในการฝึกสอนของนักศึกษา เพราะนักศึกษาจะมีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะนำไปฝึกปฏิบัติวิชาชีพใหม่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหาในการฝึกสอนน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะลดปัญหาในการดำเนินงานนิเทศลงด้วย

จุดมุ่งหมายในการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนกล่าวในแง่ของการจัดการก็คือ "เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาใหม่ความพร้อมก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานภาคสนาม" (เจริญผล สุวรรณโชติ 2524 : 85)

รูปแบบการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน

การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน อาจดำเนินการตั้งแต่ต้นนักศึกษาเริ่มเข้าเรียนตามหลักสูตรของสถาบันฝึกหัดครู โดยจัดสภาพการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการผลิตครู หรือดำเนินการในขั้นตอนของการฝึกสอนระยะแรก แนวความคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนมีดังนี้

อัตรา ประไพตระกูล (2522 : 3 - 8) ได้กล่าวถึงการเตรียม
 นักศึกษาก่อนการฝึกสอน อยู่ในขอบข่ายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (การฝึกสอน)
 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน เป็นการเตรียมความพร้อมทาง
 ด้านวิชาการและความคุ้นเคยการปฏิบัติงานให้นักศึกษาคู โดยจัดให้เรียนเนื้อหา
 วิชาพื้นฐานและวิชาที่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกสอน และตรงกับสายงานที่นักศึกษาจะเข้า
 ไปมีส่วนร่วม จัดให้นักศึกษาได้สังเกตการปฏิบัติงานของครูตามโรงเรียนต่าง ๆ และ
 จัดให้มีการปฐมนิเทศก่อนการฝึกสอน

2. การจัดนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน คือ จัดให้นักศึกษาทำการสอนตามโรงเรียน
 ต่าง ๆ ภายในช่วงเวลาที่กำหนด เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เรียนรู้ หรือใช้ทฤษฎีและวิธีการ
 ที่เรียนมาจากสถาบันฝึกหัดครูในด้านการเตรียมตัวสอน การเตรียมการสอน และการ
 กำหนดการสอนด้วยวิธีสอนแบบต่าง ๆ เรียนรู้วิถีแก้ไขปัญหาคำต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน
 โรงเรียน มีความเข้าใจถึงหน้าที่และความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นครู

3. การปฏิบัติภายหลังการฝึกสอน เป็นการประเมินผลรวบยอด และเพิ่มเติม
 ความรู้ความเข้าใจในแนวปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งสรุปปัญหาและข้อแก้ไขอันเกิดจากการ
 ฝึกสอน มักจะจัดในรูปแบบการประชุมปรึกษาและสัมมนา

แนวทางการจัดเตรียมนักศึกษาคูตามรูปแบบดังกล่าวเป็นแนวความคิดใหม่ที่จะ
 พัฒนาการฝึกสอนของนักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น แนวคิดในการ
 เตรียมนักศึกษาคูตามลักษณะนี้ ในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอน
 และการนิเทศการฝึกสอน" ได้เสนอรูปแบบการจัดการไว้ดังนี้

ก. นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตร 4 ปี มีขั้นตอนการเตรียมดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกงานในฐานะผู้ช่วยครู ทำงานช่วยครูใน
 ด้านจัดอุปกรณ์การสอน ช่วยปกครองชั้นเรียน ช่วยดูแลกิจกรรม ช่วยตรวจงานนักเรียน
 และงานธุรการครูประจำชั้น เป็นต้น การฝึกงานของนักศึกษาในขั้นตอนนี้ รวมถึงการ
 สังเกตงานครูทุกด้าน โดยไม่จำเป็นต้องแยกออกเป็นขั้นตอนการสังเกตต่างหาก

ขั้นตอนนี้เหมาะสำหรับนักศึกษาปีที่ 2 นอกจากจะให้นักศึกษา
ได้คุ้นเคยกับงานครูแล้ว ยังเป็นการเตรียมตัวเลือกวิชาเอกอีกด้วย

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกทักษะบางอย่างในการเป็นครูที่ดี เช่น
การฝึกเทคนิคการสอน เป็นต้น ซึ่งไม่จำเป็นต้องออกไปฝึกตามโรงเรียนต่าง ๆ
ทั้งนั้น ในขั้นตอนนี้ควรจัดการฝึกภายในสถาบันฝึกหัดครู

ขั้นตอนนี้สำหรับนักศึกษาปีที่ 3

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกสอนจริงในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่จะ
นำเอาเทคนิคการสอนไปสอนจริงในโรงเรียน เหมาะสำหรับนักศึกษาปีที่ 4

ข. นักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตร 2 ปี ให้ดำเนินการฝึกสอนมี
สุดท้าย ในเทอมสุดท้าย โดยทำเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การฝึกงานในฐานะผู้ช่วยครู ทำงานช่วยครูใน
ด้านจัดทำอุปกรณ์การสอน ช่วยปกครองชั้นเรียน ช่วยดูแลกิจกรรม ฯลฯ ใช้เวลา
1 เดือน

ขั้นตอนที่ 2 การฝึกทักษะบางอย่างในการเป็นครูที่ดี ให้กระทำ
ควบคู่ไปกับขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 3 โดยทางสถาบันฝึกหัดครูจัดส่งผู้เชี่ยวชาญ
และอาจารย์นิเทศก์ร่วมกันเป็นคณะออกไป ณ ศูนย์ประสานงานการฝึกสอน หรือกลุ่ม
ฝึกสอน เพื่อประชุมปรึกษา สัมมนาและแสดงการสอนด้วยเทคนิควิธีการต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 การฝึกสอนจริงในโรงเรียน ใช้เวลาประมาณ
3 เดือน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะกรรมการเตรียมการสัมมนา
ม.ป.ป. : 108 - 109)

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาสำหรับสถาบันฝึกหัดครูในต่างประเทศ
วิลเลียมส์, ดีเวอร์ และ ฟลินน์ จูเนียร์ (Williams, Deever and Flynn Jr.,
1960 : 497 - 498) ได้กล่าวเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในรัฐโอคลาโฮมา
โดยอ้างถึง คณะกรรมการการศึกษาแห่งรัฐโอคลาโฮมา (Oklahoma Commission
on Teacher Education and Certification) ซึ่งได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับ

โปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพในสถาบันผลิตครู 17 แห่ง ในมลรัฐโอคลาโฮมา สรุปข้อคิดเห็นไว้ว่า โปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพควรแบ่งเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติก่อนออกฝึกสอน

ตอนที่ 2 เป็นประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติระหว่างฝึกสอน

ประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติก่อนออกฝึกสอนนั้น มี 14 สถาบันให้ความเห็นว่า ควรจัดประสบการณ์เหล่านี้ให้นักศึกษา คือ

1. ให้สังเกตการสอนและการปกครองชั้นเรียนของครู
2. ให้เรียนรู้ ตลอดจนเข้าใจการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของเด็ก
3. ให้นักศึกษาได้พัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการณ์ของโรงเรียน

สำหรับการสังเกตการณ์นั้น ไม่อาจกำหนดได้แน่นอนว่า ควรใช้เวลาเท่าใดจึงจะดี แต่ผู้ตอบก็ให้ช่วงเวลาที่ควรอยู่ในระหว่าง 6 - 32 ชั่วโมง นอกจากนี้จำนวนหนึ่งในสามของผู้ตอบได้ให้ความเห็นว่า ขณะที่นักศึกษาออกไปสังเกตการสอน ควรมีส่วนร่วม (participation) ในการช่วยครูให้มาก ๆ ด้วย เพราะการสังเกตและการมีส่วนร่วมนั้น มีความสำคัญพอ ๆ กัน แต่อีกหนึ่งในสามมีความเห็นว่า การมีส่วนร่วมช่วยครูทำงานหรือช่วยครูสอนมีความสำคัญมากกว่าการสังเกตการสอน ส่วนข้อที่ถามว่าประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติก่อนออกฝึกสอนนั้น ควรจัดขึ้นเมื่อใด จำนวนครั้งหนึ่งของผู้ตอบ ตอบว่า ควรจัดในปีที่ 3 และปีที่ 4 แต่อีกครึ่งหนึ่งเสนอว่าควรจัดให้ตั้งแต่ปีที่ 2 เรื่อยไปจนถึงปีที่ 4 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของระดับปริญญาตรีวิชาการศึกษา

นอกจากการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนตามรูปแบบดังกล่าวแล้ว อาจเตรียมในระยะสั้น ๆ ก่อนที่นักศึกษาจะออกทำการฝึกสอน เช่น

1. เพิ่มประสบการณ์ให้นักศึกษามากขึ้น โดยเฉพาะด้านสมรรถภาพทางการสอน ความสามารถในการคุมชั้น ซึ่งอาจนำเอาเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ เช่น การสอนจุลภาค (Micro Teaching) กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ (Group Dynamics) เกมส์ สถานการณ์จำลอง การศึกษารายกรณี

2. เพิ่มการปฏิบัติมากขึ้นในวิชาหลักสูตร วิชาวิธีสอน และนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้มากขึ้น (ทพวงมหาวิทยาลัย 2522 : 28 - 34)

3. ก่อนที่นิสิตนักศึกษาจะออกไปฝึกสอน น่าจะจัดให้มีการฝึกคิดวิเคราะห์ และตัดสินใจเลือกวิธีแก้ปัญหา นำมาแก้ปัญหาค่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการฝึกสอนเสียก่อน จนนิสิตนักศึกษามีความคล่องแคล่ว หลังจากนั้นการฝึกสอนจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ทำให้ นิสิต นักศึกษากังวล หรือเกิดความไม่มั่นใจในการฝึกสอนของตน (ภิญโญ สาธร อ้างถึงใน กองแก้ว เจริญอักษร 2519 : 1)

ในเอกสารการสัมมนาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูพิษณุโลก พิษณุโลก ใกล้เคียงถึงแนวปฏิบัติในการเตรียมนักศึกษา ก่อนการฝึกสอนเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. การเตรียมทั่วไป หมายถึง การเตรียมรายวิชาเรียนและกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดความพร้อมในการฝึกสอน โดยเริ่มตั้งแต่ภาคเรียนที่ 1 จนถึงภาคเรียนก่อนการฝึกสอน

2. การเตรียมอย่างเข้มข้น หมายถึง การเตรียมเฉพาะภาคเรียนก่อนการฝึกสอน เป็นการเตรียมเนื้อหาวิชาและกิจกรรมที่จะนำไปสอนจริง ๆ โดยเฉพาะเช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน การสร้างสถานการณ์จำลอง การจัดงานสังคม และพัฒนาวิทยาลัย เป็นต้น (วิทยาลัยครูพิษณุโลก 2517 : 45 - 48)

สำหรับการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนในระยะสั้น ๆ ก่อนการฝึกสอนนี้ นพพร พานิชสุข (2522 : 151 - 171) ได้เสนอแนะแนวทางในการเตรียมไว้ ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ได้แก่ การศึกษาหลักสูตร ขอบเขต และเนื้อหาวิชาที่จะต้องสอน โดยอาจทำในรูปที่เรียกว่า "โครงการสอนระยะยาว" (Long-Rangeplan) ซึ่งจะช่วยให้ นักศึกษาสามารถทำบันทึกการสอน (Lesson-Plan) ได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น เกี่ยวกับการเขียนวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม การเขียนเนื้อเรื่อง การจัดกิจกรรมให้สอดคล้องบทเรียน การใช้อุปกรณ์การสอน ตลอดจนการประเมินผล

2. ด้านกิจกรรม ได้แก่ การแสวงหาและเตรียมการใช้อุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหา และก่อนการฝึกสอน 1 - 2 สัปดาห์ มีกิจกรรมที่นักศึกษาจำเป็นต้อง

ข้อปฏิบัติ 2 โครงการ คือ

2.1 โครงการสังเกตการสอน (Observation Program)

2.2 โครงการร่วมงานครู (Participation Program)

ทั้งสองโครงการมีจุดมุ่งหมายเพื่อ

1. ให้นักศึกษาได้มีโอกาสคุ้นเคยและเห็นสภาพของการเรียนภายในห้องเรียนอย่างแท้จริงด้วยตนเอง ในอันที่จะได้เป็นแนวทางในการฝึกสอนของตนเอง
2. ให้นักศึกษาได้เห็นพฤติกรรมของนักเรียนในชั้นเรียน ตลอดจนการตอบสนองและบรรยากาศภายในห้องเรียนของนักเรียน
3. ให้นักศึกษาได้มีโอกาสเห็นการใช้ทฤษฎีการศึกษา นำมาใช้ปฏิบัติจริงในห้องเรียน รวมไปถึงการใช้วิธีแก้ปัญหาในการสอนแบบต่าง ๆ จากอาจารย์ที่เลี้ยงหรืออาจารย์นิเทศก์
4. ให้นักศึกษาได้ฝึกหัดประกอบกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนในโรงเรียนด้วยตนเอง รวมไปถึงได้ทดลองฝึกหัดในหน้าที่อื่น ๆ ของครูไปด้วยในเวลาเดียวกัน อาทิเช่น การตรวจสอบการบ้าน การควบคุมชั้น การอบรมนักเรียน ฯลฯ
5. ให้นักศึกษาได้มีโอกาสศึกษาและปฏิบัติงานผสมผสานที่เกี่ยวกับบุคคลในระดัต่าง ๆ ภายในโรงเรียน อาทิเช่น ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ต่าง ๆ คนงาน ฯลฯ ซึ่งเป็นแนวทางในอันที่จะปรับปรุงตนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในรูปแบบของการเป็นครู-อาจารย์ โดยเปลี่ยนสถานภาพจากนักศึกษา

วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา กำหนดขั้นตอนของการฝึกสอนไว้ว่า เนื่องจากระยะเวลาที่นักศึกษาออกไปฝึกสอนสำหรับหลักสูตรปัจจุบันมีเพียง 8 สัปดาห์ ในการจัดการฝึกสอน ควรวางแผนดำเนินการเป็นระยะ ๆ ดังนี้

ระยะที่ 1 ระยะสังเกตและเตรียมการ เป็นระยะที่ยังไม่ควรให้นักศึกษาฝึกสอนเริ่มสอนในชั้นเรียน ควรให้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์แรกแก่นักศึกษาฝึกสอนได้สังเกตการสอนของครูที่เลี้ยงสังเกตสภาพของการเรียนการสอน สภาพของนักเรียน



และสภาพการณ์ในชั้นเรียน สิ่งเกศสภาพของโรงเรียน บุคคลและชุมชน เพื่อนักศึกษา เปิดสอนจะได้อันเคยกับสภาพต่าง ๆ มองเห็นแนวทางอย่างกว้าง ๆ ที่จะทำงาน การสังเกตอย่างรอบคอบ จะช่วยให้นักศึกษาเปิดสอนเข้าใจว่าควรจะทำปฏิบัติตนอย่างไร กำหนดการอย่างไร นอกจากนี้ในสัปดาห์แรกเป็นเวลาให้นักศึกษาเปิดสอนควรได้เตรียมการต่าง ๆ ในการทำงานให้เรียบร้อย เช่น ทำโครงการสอน บันทึกการสอน และโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในระยะที่ 1 นี้ เป็นระยะที่ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ หรือ กรรมการนิเทศ จะต้องคอยให้คำแนะนำ คอยดูแลให้ความช่วยเหลือมากที่สุด

ระยะที่ 2 ทดลองสอน เป็นระยะที่นักศึกษาเริ่มทดลองสอน โดยมีครูที่เลี้ยง คอยให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด ครูที่เลี้ยงต้องช่วยให้นักศึกษาค้นเคยกับเด็กนักเรียน ค้นเคยกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต่าง ๆ และค้นเคยกับการปฏิบัติภารกิจอันเป็นหน้าที่ของครู ระยะนี้ควรให้เวลาประมาณ 1 สัปดาห์

ระยะที่ 3 เปิดสอน ระยะนี้คือระยะเวลาตั้งแต่สัปดาห์ที่ 3 เป็นต้นไป นักศึกษาเปิดสอนจะต้องเริ่มทำหน้าที่ทุกอย่างจริงจัง โดยมีครูที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศ หรือ กรรมการนิเทศคอยนิเทศและวิเคระห์ไปเป็นระยะ ๆ จนสิ้นสุดการเปิดสอน ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศหรือกรรมการนิเทศต้องคอยแนะนำให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การเปิดสอนของนักศึกษาประสบความสำเร็จ (วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา 2521 : 63)

การเตรียมนักศึกษาทางกํานวิชาการศึกษา

ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาเปิดสอนใน "โครงการปรับปรุงการเปิดสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบท" (กรมการฝึกหัดครู, หน่วยศึกษานิเทศก์ 2521 : 144 - 146) สรุปได้ว่า การเตรียมนักศึกษาเปิดสอนให้มีความรู้ทางวิชาการ และมีความสามารถในการปฏิบัติงานในโรงเรียนเป็นอย่างดีนั้น ควรมีการเตรียมตั้งแต่แก่นักศึกษาเริ่มเข้าเรียนในวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนในการเตรียมดังนี้

1. เตรียมวางแผนแบ่งนักศึกษาล่วงหน้าสำหรับการส่งออกฝึกสอนว่ากลุ่มใดจะออกฝึกสอนภาคใด
2. วิทยาลัยจักวิชาให้นักศึกษาเรียนความความคงการและความจำเป็นที่จะให้นักศึกษาได้ทำความรู้เชิงทฤษฎีเหล่านั้นไปปฏิบัติใช้ใ้จริง ๆ
3. กลุ่มวิชาที่เป็นวิชาที่พ่น่าจะจักให้เรียนใกล้ ๆ กับช่วงเวลาทีนักศึกษาจะตองออกไปฝึกสอน
4. กลุ่มวิชาที่เกี่ยวกับวิธีสอน อาจารย์ผู้สอนจะตองวางแผนล่วงหน้าอย่างชัดเจนว่าจะสอนอย่างไร ถ้าจะให้ใกล้เคียงกับผูเรียนจริง ๆ วิชาวิธีสอนกลุ่มเนื้อหาและวิธีสอนคณูวิชาทีคณะผู้สอนจะตองแยกแยะเป็นหัวข้อย่อย ๆ แล้วฝึกให้นักศึกษาวางแผนการสอนให้เป็นจากหัวข้อย่อย ๆ นั้น และทดลองสอนโดยใช้วิธีถารสอนเพื่อน (Peer Teaching) หรือการสอนแบบจุภาค (Micro-Teaching)
5. เมื่อนักศึกษาเรียนเนื้อหาวิชาหมดแล้ว และถ่าสิ่งจะออกฝึกสอนก่อนออกฝึกสอนสัก 7 วัน วิทยาลัยอาจจจะจักไปรแกรกว่าด้วยความพร้อมของการออกปฏิบัติงานอีกครั้งหนึ่ง
6. อาจจจะจักเป็นโครงการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน สำหรับนักศึกษาทีจะตองออกฝึกสอนในภาคเรียนถัดไป

การเตรียมนักศึกษาในรูปแบบใดก็ตาม คาลิก (Kalick 1976 : 261-264) ได้เน้นความสำคัญของการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้นักศึกษาฝึกสอนว่า "จะตองเพ่งเล็งผลสำเร็จในท้องที่ทีฝึกสอนมากกว่าเน้นในหลักการศึกษหรือจิตวิทยา และเนื้อหาทีจะให้ นักศึกษาฝึกหัดก่อนออกฝึกสอน ควรกรองแต่สิ่งทีจะตองประสบในท้องเรียนเมือออกไปฝึกสอนให้มากที่สุด" พร้อมกับได้เสนอแนวทางการปฏิบัติว่า ทางทีดีควรให้นักศึกษาคูชั้นปีที่ 3 (ระดับปริญญาตรี) ใดออกไปสังเกตการสอน ฝึกทดลองสอน และฝึกทำงานร่วมกับครูในโรงเรียนและชุมชนใกล้เคียง ทั้งนี้เพื่อให้นักศึกษาคุ่นเคยกับเกิด และเรียนรู้สภาพการณทีแท้จริงของท้องเรียน และผลจะทำให้ได้สังเกตพฤติกรรมของเกิดได้อย่างทีดีที่สุดด้วย และ เมือออกฝึกสอนจริงในปีที 4 ก็จะได้ความชำนาญจากการฝึกในปีที 3 ไปช่วย ซึ่งเป็นผลดีต่อการฝึกสอน ถิ่นนั้นแนวทางในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูควรจจะไปปรับปรุงและเน้นภาคปฏิบัติให้มากขึ้น เพื่อจะได้ผลผลิตครูทีมีคุณภาพความทีตองการ

สิ่งที่ควรคำนึงในการจัดเตรียมนักศึกษาฝึกสอน

การเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนตามแนวคิดที่ควรเตรียมตั้งแต่ นักศึกษาเริ่มเข้ามาในสถานศึกษาฝึกหัดครู จะมีประสิทธิภาพและประสพผลเพียงใหนั้น นิพนธ์ ไทยพานิช (2525 : 4 - 5) ได้เสนอหลักการที่ควรยึดถือ สรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารหลักสูตรทุกระดับและทุกสาขาวิชา จะต้องเห็นความสำคัญในการฝึกและส่งเสริมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพพร้อมกัน
2. ประสบการณ์วิชาชีพครู มีความหมายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกสอนเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงประสบการณ์ทั้งหมดที่จะเสริมสร้างให้ผู้นเรียนได้เรียนรู้อย่างกว้างขวาง
3. การจกัควรมุ่งประสานทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติควบคู่กัน โดยให้นักศึกษามีโอกาสฝึกปฏิบัติและหาประสบการณ์จริงใ้มากที่สุด
4. การจกัควรมีความต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้ไปทีละขั้น และพัฒนาความสามารถของตน
5. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพไม่ใ้มีแบบอย่างตายตัว แต่ควรให้นักศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง และเปิดความสามารถในการปรับตัวเพื่อทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมใ้ได้อย่างเหมาะสม และบังเกิดผลดี
6. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรคำนึงถึงกระบวนการที่สัมพันธ์และครอบคลุมถึงการสร้างคุณภาพของคนที่ทุกด้าน ทั้งใ้ในกานความรู้ ความสามารถ ความมีคุณธรรม และพัฒนาตนเองและชุมชน ตลอดจนการดำรงรักษาเอกลักษณ์ วัฒนธรรมของชาติ

การจัดกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอน

กรมการฝึกหัดครู หน่วยศึกษานิเทศก์ (2525 : 61 - 63) ได้เสนอแนะแนวทางการจัดกิจกรรมสำหรับเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนไว้ ดังนี้

1. กิจกรรมเสริมความรู้ด้านวิชาการ เป็นการเสริมใ้ใ้เพิ่มยิ่งขึ้นจากการเรียนการสอนใ้ในเวลาเรียนปกติ ซึ่งมีหลายอย่างคือ

1.1 ประณามโทษ แนะนำเรื่อง เรียน กิจกรรม การปฏิบัติ
คณะอาจารย์

1.2 สืบค้นแนวทางการเป็นครู จากการศึกษาคุณนทร์ สไลด์ เทปทีวี
ฟิล์มสตริป และทั้งการบรรยาย สำนึกเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา หลักสูตร ตัวอย่างการเรียน
การสอนต่าง ๆ การจัดการปกครองชั้นเรียนและการทำการใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียนการ
สอน ฯลฯ เป็นต้น

1.3 สังเกตการสอน ใต้วงเขตบริเวณโรงเรียน การจักและการบริการ
ของโรงเรียน ห้องเรียน ครู นักเรียน บุคลากรในโรงเรียน สภาพแวดล้อมรอบ ๆ
โรงเรียน และพฤติกรรมการเรียนการสอน เป็นต้น

1.4 การเตรียมการสอน ปีปฏิบัติกระทำจริงเกี่ยวกับ

- กำหนดการสอน หรือเตรียมการสอนระยะยาว ตลอดระยะเวลา
ที่จะฝึกสอน
- เตรียมการสอนเป็นหน่วยใหญ่และหน่วยย่อย
- เตรียมการสอนรายวันและรายคาบ

การเตรียมการสอนต้องเน้นเกี่ยวกับแนวคิด จุดมุ่งหมาย กิจกรรม การ
เรียนการสอน แบบทดสอบ สื่อ วัสดุการเรียนการสอน และการประเมินผลหลังการสอน

1.5 การสอนแบบจุดภาค ทักษะที่จะต้องฝึกในการสอนมีหลายทักษะ เช่น

- การนำเข้าสู่เรื่องและการอภิปราย
- การเสริมแรง
- การตั้งคำถาม
- การอธิบาย
- การแปรเปลี่ยนความสนใจ
- การยอมรับความรู้สึกและการใช้คำพูดในเชิงบวก

1.6 งานธุรการชั้น การทำระเบียบต่าง ๆ เป็นหน้าที่ของครูประจำชั้น
ที่ควรทำให้เป็นปัจจุบันและถูกต้อง

- บัญชีเรียกชื่อ (สมุดประจำชั้น)
- สมุดทด (สมุดรายงานผลการเรียน)
- ป.02 (ประเมินผลการเรียนตามประสงค์การเรียนรู้)
- ระเบียบสุขภาพ

าสา

1.7 กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการเรียนรู้ ให้สามารถอยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกัน รู้จักตนเอง และพยายามเข้าใจคนอื่น ตลอดจนรู้จักคิด/ฝึกแสวงหาข้อดีต่าง ๆ จากกิจกรรม ควรจัดสมาชิกเป็นกลุ่มละจากกลุ่มวิชาเอกต่าง ๆ

1.8 สรุปประเมินผล เป็นการประเมินประสมกวางต่าง ๆ ที่ได้รับ ก่อนออกฝึกสอน

- ตัวแทนครูฝึกสอนจากโรงเรียนฝึกสอน 2 - 3 แห่ง เจาะประเด็นการระหว่างฝึกสอน
- แบ่งกลุ่มสรุปอภิปราย ข้อดี ข้อเสีย และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ

2. กิจกรรมเสริมคุณลักษณะการเป็นครู

การเสริมสร้างหรือการหล่อหลอมคุณลักษณะและคุณธรรมให้แก่นักศึกษา เพื่อให้มีคุณลักษณะการเป็นครูที่ดีนั้น ควรอาศัยกิจกรรมการฝึกปฏิบัติต่าง ๆ เป็นสื่อ เช่น

2.1 สถานักศึกษาเตรียมก่อนออกฝึกสอน ฝึกทำนุประชาธิปไตย
ประกอบด้วย

ประธาน ใ้จากกาเลือกตั้ง

คณะกรรมการ คือ หัวหน้าและรองหัวหน้าของแต่ละกลุ่ม

อาจารย์ที่ปรึกษา คือ 1. อาจารย์หัวหน้าส่วนเตรียมมา

2. อาจารย์ที่นักศึกษาเลือก ผ่าน น.ส.ศ.

3. อาจารย์ที่นักศึกษาเลือก ฝ่ายเทรียูนิค

4. อาจารย์ที่นักศึกษาเลือก ฝ่ายกิจกรรม

2.2 บำเพ็ญประโยชน์และพัฒนาวิทยาลัย เปิดให้มีการกระตือรือร้น
อดทน มีเมตตาและมีความจริงใจ โดย

- อาสาช่วยงานต่าง ๆ
- ร่วมมือกันเป็นกลุ่มทำงาน (ระบบเขาวงกต) พัฒนาวิทยาลัย

2.3 เชิญวิทยากร เปิดให้วิธีแสวงหามุคผลที่น่าสนใจ วิธีการคิดข้อ
เชิญ คัดสรร รับ กล่าวแนะนำ ทบทวนขอบเขต และการส่งวิทยากร โดยสภาฯ ประชุมวางแผน
และแบ่งงานดังนี้

- จัดสถานที่
- ปฏิคม
- สวัสดิการ

2.4 ใ้เวลาให้ เพื่อให้นักศึกษารู้จักระหว่างกลุ่มที่ยิ่งขึ้น โดยสภาฯ อาจะ
ให้ใ้เวลาที่ระหว่างนักศึกษาหญิงกับนักศึกษาชาย หรือระหว่างกลุ่มวิชาเอกสามัญกับกลุ่มวิชา
เอกพิเศษ เป็นต้น นอกจากนี้ยังกำหนดใ้ทำงานร่วมกันค่านต่าง ๆ เช่น

- กรรมการจัดสถานที่
- กรรมการตัดสิน
- กรรมการบนเวที
- กรรมการปฏิคม
- กรรมการสวัสดิการ
- กรรมการจัดกิจกรรมสัปดาห์

2.5 ประถมาภรณ์ นั้ศึกษาแต่ละกลุ่มจะพยายามฝึกผ่านภรณ์ไทย
กับอาจารย์เพื่อคัดเลือกส่งประกวด ซึ่งสภาฯ เป็นผู้จัดการทั้งนั้ศึกษาคณะเป็นกรรมการตัดสิน
เอง นั้ศึกษาจะออกฝึกสอนอย่างมั่นใจ บุคฉิภาพที่ น่าคบ ปัญหาใ้เกี่ยวกับความประพฤติ
และภรณ์ไทยไม่เกิดขึ้น รวมทั้งใ้รู้วิธีการจัดการประกวด

2.6 หนังสือพิมพ์ฝ่ายนิเทศ ฝึกฝนการแสดงผลงานการใ้ใ้ผลวดชน
วิธีการเขียนหนังสือพิมพ์ โดยมอบเวีนใ้เขียนเป็นกลุ่มออกเป็นรายสัปดาห์ ใ้อาจารย์ที่
ปรึกษาตรวจแล้วจึงนำไปตีพิมพ์ประกาศ

2.7 ทำความสะอาด จัดป้ายนิเทศ ผิดงานประจำวันของชั้นเรียน ประถมศึกษา โดยจัดทำงานเป็นกลุ่มหมุนเวียน ทั้งทำความสะอาดประจำวัน จัดโต๊ะ เก้าอี้เรียน และจัดตกแต่งป้ายนิเทศ รวมทั้งมุมต่าง ๆ ของห้องเรียน

2.8 เขียนกระดานชอล์ค เพื่อฝึกให้มีทักษะการเขียนจนพอจะคุ้นเคย และเขียนได้ถูกต้อง โดย

- ศึกษาแบบฝึกหัดที่กำหนดตามลำดับ
- เรียนเชิญอาจารย์ให้ตรวจ ลงชื่อกำกับไว้และในบัญชีตรวจ การฝึกกระดานชอล์ค
- ทิศแบบฝึกหัด
- ประเมินผลการทำงานฝึก

ข้อเสนอแนะ

การจัดกิจกรรมเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน อย่างมีประสิทธิภาพดังนี้

1. จัดเวลาให้เฉพาะ โดยสัมพันธ์กับการรายงานสอน
2. จัดให้มีคะแนนสำหรับทุกกิจกรรมและมีผลต่อการเรียน
3. ทำคู่มือสำหรับการเข้ากิจกรรมตลอดภาคเรียนให้นักศึกษา
4. ใ้จัดประชุมปฏิบัติการสำหรับอาจารย์ผู้ร่วมงานก่อนเปิดภาคเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 วรรณคดีและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการเตรียมการก่อนการนิเทศการฝึกสอน

การดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนการเตรียมงาน จึงจะส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ สจ๊วต อุทรานันท์ (2525 : 8-16) ได้เสนอแนวคิดในการจัดระบบงานนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนซึ่งจะต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนเนื่องกันนี้

1. วางแผนการนิเทศ (Planning)
2. ให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ (Information)
3. ลงมือปฏิบัติ (Doing)
4. ให้ความกำลังใจ (Reinforcing)
5. ประเมินผล (Evaluating)

และได้อธิบายเกี่ยวกับขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 ว่า

ขั้นวางแผนการนิเทศ เป็นขั้นที่ผู้นิเทศจะทำการประจักษ์ปริกษาหาหรือ เพื่อให้ได้มาซึ่งปัญหา ความต้องการจำเป็นของสิ่งที่จะต้องมีการนิเทศ รวมทั้งวางแผน ถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศที่จะจัดขึ้นอีกด้วย

ขั้นให้ความรู้ในสิ่งที่จะทำ เป็นขั้นตอนของการให้ความรู้ความเข้าใจ ถึงสิ่งที่จะดำเนินการว่า จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถอย่างไรบ้าง จะมีขั้นตอนในการดำเนินการอย่างไร และจะทำอย่างไรจึงจะทำให้โดยผลงานออกมาอย่างมีคุณภาพ ขั้นนี้ จำเป็นทุกครั้งสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม และก็มี ความจำเป็นสำหรับงานนิเทศที่ยังเป็นไปอย่างไม่ได้ผล หรือโดยยังไม่ถึงขั้นที่พอใจ ซึ่ง จำเป็นจะต้องทำการทบทวนให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องอีกครั้งหนึ่ง

พนัส หันนาคินทร์ (2511 : 57-58) ได้กล่าวถึงลักษณะโปรแกรมการฝึกสอน ที่ดี ซึ่งพอสรุปความเกี่ยวกับการเตรียมการที่เกี่ยวข้องกับงานนิเทศการฝึกสอนได้ดังนี้

1. จะต้องวางวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนไว้อย่างแน่ชัด แดงชัดเจนโดยชัดเจน มีนโยบายที่แน่นอนที่จะทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนเข้าใจตรงกัน ทั้งวิธีการและหลักการ
2. จะต้องมีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายบริหารและฝ่ายนิเทศการฝึกสอนไว้อย่างชัดเจน เพื่อป้องกันการขัดแย้งและการซ้ำงานโดยไร้เหตุ
3. ก่อนจะทำการศึกษาฝึกสอน นิเทศควรจะได้รับทราบการเตรียมตัวเบื้องต้นที่จะออกไปฝึกสอนก่อน เช่น วิทยฐานะถึงสภาพความเป็นไปของโรงเรียนที่จะไปทำการฝึกสอน ทิศเขตพื้นที่ในการให้คะแนนการสอน เป็นต้น
4. ควรจะมีวิธีทราบว่า นิเทศที่จะส่งออกไปฝึกสอนนั้น มีความพร้อมที่จะออกไปฝึกสอนได้หรือไม่ บางทีอาจจะต้องมีการตรวจสอบถึงบุคลิกภาพและวุฒิภาวะทางอารมณ์ ก่อนที่จะออกไปทำการฝึกสอน รวมทั้งความแน่นอนทางวิชาการด้วย

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 85) ได้กล่าวถึงการเตรียมการเพื่อให้ประสิทธิภาพของการฝึกสอนได้ประสบผลสมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้จึงกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการคือ

1. เพื่อเป็นการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อม ก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานภาคสนามจริง ๆ
 2. เพื่อเป็นการเตรียมตัวอาจารย์นิเทศ ให้มีความพร้อมก่อนที่จะออกไปปฏิบัติงานในหน้าที่การนิเทศที่ตนได้รับมอบหมาย
 3. เพื่อเป็นการช่วยสร้างความพร้อมให้กับโรงเรียนฝึกสอนและครูที่เลี้ยง
- จากเอกสารสรุปผลการสัมมนา เรื่อง "แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู" ได้เสนอข้อคิดสำหรับการดำเนินงานเพื่อให้โครงการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การเลือกโรงเรียนฝึกสอนควรมีเกณฑ์อย่างไร
2. การแต่งตั้งและอบรมครูที่เลี้ยง ควรมีการกำหนดคุณสมบัติ วิธีการแต่งตั้งครูที่เลี้ยงอย่างไร และควรมีแนวทางการอบรมครูที่เลี้ยงอย่างไร
3. การสัมมนานักศึกษาฝึกสอน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกสอน ควรจัดในลักษณะใด และควรให้ครูที่เลี้ยงร่วมการสัมมนาด้วยหรือไม่

4. การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงควรรักอย่างไร
5. การส่งเสริมครูที่เลี้ยง ควรมีแนวทางส่งเสริมอย่างไร
6. การประสานงานระหว่างโรงเรียนฝึกสอนกับบุคคลส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นในท้องถิ่น ควรมีแนวทางอย่างไร (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา 2524 : 3-4)

จากแนวคิดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การเตรียมการก่อนการนิเทศการฝึกสอนเป็นขั้นของการวางแผน เกี่ยวกับการจัดสรรบุคคล จัดสรรงาน กำหนดแผนทางการปฏิบัติงาน และเตรียมบุคลากรให้ความพร้อมในด้านความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะปฏิบัติ ได้แก่ การเตรียมข้อสนเทศ (information) สำคัญที่ปฏิบัติจำเป็นคือทราบ การอบรมให้ความรู้ทางการนิเทศ และความรู้ทางวิชาการในระบอบที่จะครองนิเทศ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรก่อนการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

บรรจบ วงศ์ยั้ง (2520 : 125) ได้พบว่า "ควรมีการเตรียมอาจารย์นิเทศก์ให้พร้อมก่อนออกไปนิเทศ" และกิจกรรมในการเตรียมคือ "ให้มีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์เกี่ยวกับ วิธีสอน การนิเทศการสอน เป็นระยะเวลาสั้น ๆ ก่อนทำการนิเทศ" ซึ่งขอเสนอเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนี้ให้สอดคล้องกับความเห็นของ ชิน บุญญาภาส (2520 : 130) ที่ได้เสนอแนะไว้ในข้อเสนอแนะของการวิจัย

เกี่ยวกับการเตรียมอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง ชิน บุญญาภาส (เช่นเดียวกัน) และของ เถลิยวพันธ์ ขจรบงกชกิติ (2520) ได้พบสอดคล้องกันว่า "ควรมีการประชุมปฏิบัติการฝึกสอน ระหว่างอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง" และงานวิจัยของ วิวัฒน์ ใจเที่ยง (2520) ได้พบว่า "ควรมีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการสอน และพัฒนาการใหม่ ๆ ทางการศึกษาให้แก่อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง"

เกี่ยวกับการเตรียมทางกานวิชาการให้แก่นักศึกษาฝึกสอน ในงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์นิเทศก์ของผู้วิจัยทั้ง 4 ที่ได้กล่าวแล้วนี้ ได้พบตรงกันว่า "ควรให้นักศึกษาได้เรียนวิชาที่จำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนทำการฝึกสอน"

เกี่ยวกับการเตรียมบุคลากรฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน อักษรฯ ศกฺษะสิงห์ ไคศึกษา "โปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตร
วิชาการศึกษาชั้นสูง" โดยใ้แบบสอบถาม ๗ อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษา
ฝึกสอน ใ้ตอบในข้อเสนอแนะของอาจารย์และนักศึกษว่า "ควรจัดสัมมนาครูที่เลี้ยง ครูใหญ่
โรงเรียนฝึกสอนก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกสอนทุกครั้ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย
ของวิทยาลัยครู บทบาท หน้าที่ และการให้คะแนนฝึกสอนของครูที่เลี้ยงด้วย"

ในข้อเสนอแนะของอาจารย์ ไคเสนอแนะเกี่ยวกับกิจกรรมการเตรียมค่าน
อาจารย์นิเทศก์ ดังนี้ "วิทยาลัยครูควรจัดสัมมนาระหว่างอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนกับอาจารย์
นิเทศก์เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ การทำโครงการสอนและบันทึกการสอนเพื่อให้เป็นไปในแนว
เดียวกัน วิทยาลัยควรประชุมอาจารย์นิเทศก์ก่อนออกไปนิเทศการฝึกสอนเพื่อการนิเทศ
การฝึกสอนจะได้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และจะได้เกิดความยุติธรรมแก่นักเรียนฝึกสอน"
ส่วนการเตรียมค่านักเรียนนักศึกษาฝึกสอน "วิทยาลัยควรจัดนิทรรศการสื่อการสอนที่ผลิต
ง่าย ๆ และผลิตจากเศษวัสดุเหลือใช้ เพื่อเป็นแนวความคิดแก่นักศึกษาที่จะต้องออกฝึกสอน
ในชนบท และในการปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน วิทยาลัยควรใ้นักศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ
ในการฝึกสอนเป็นวิทยากรแนะนำในการวางตัวการเตรียมตัวเพื่อการฝึกสอน และสาธิต
การสอนใ้แก่เพื่อนนักศึกษาที่จะออกฝึกสอน" นอกจากนี้ในข้อเสนอแนะของนักศึกษาได้
เสนอแนะกิจกรรมที่ควรจัดใ้นักศึกษาฝึกสอนคือ "วิทยาลัยควรมีแฟ้มบันทึกภาพเกี่ยว
กับการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อนที่สอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ใ้นักศึกษาใ้ชม
ก่อนถูกส่งออกไปฝึกสอน และสำนักงานประสบการณ์วิชาชีพควรจัดทำป้ายนิเทศเกี่ยวกับ
การฝึกสอนใ้นักศึกษาใ้ทราวล่วงหน้าไว้หน้าสำนักงาน" (อักษรฯ ศกฺษะสิงห์ 2521
: 147 - 150)

งานวิจัยในปีเดียวกันคือ โภเมน ชีรนรเศรษฐ์ ไคศึกษา "ปัญหาการฝึกสอน
ในโครงการฝึกหัดครูชนบทของวิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย" โดยใ้แบบสอบถาม
ตามความคิดเห็น อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 25 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 227 คน และนักศึกษา
217 คน ซึ่งปฏิบัติงานในภาคต้น ปีการศึกษา 2519 และใ้ตอบเกี่ยวกับการเตรียมค่าน

บุคคลากรว่า "ควรอบรม สัมมนา อาจารย์นิเทศก์ ครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง ให้เข้าใจหน้าที่และความรับผิดชอบ และควรจัดอบรมอาจารย์นิเทศก์ ครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง ให้มีความรู้ในเทคนิคการนิเทศการฝึกสอน" (โลเมน ชีรนรเศรษฐ์ 2521 : 273 - 274) และผลงานวิจัยของ ทิศวง ขรรณัทธทา (2519 : บทคัดย่อ) และ อัจฉณา ศกฺษะสิงห์ (2521 : 147) ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โลเมน ชีรนรเศรษฐ์ ที่พบว่า "ควรอบรม สัมมนา อาจารย์นิเทศก์ ครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ" อีกด้วย

ในผลการวิจัยของ อรทัย ถนนนภากุล ซึ่งศึกษา "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนต่อโครงการฝึกสอนของภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น" โดยการสอบถามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียน 19 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 100 คน อาจารย์นิเทศก์ 20 คน และนักศึกษาฝึกสอน 115 คน ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกสอนของภาควิชาประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2520 และ 2521 ได้พบเกี่ยวกับการเตรียมตัวบุคคลากรว่า "ควรจัดอบรมและเชิญอาจารย์ใหญ่ อาจารย์ที่เลี้ยง มาร่วมประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการฝึกสอน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการฝึกสอน พร้อมทั้งการจัดทำคู่มือนิเทศการฝึกสอนด้วย" (อรทัย ถนนนภากุล 2522 : บทคัดย่อ)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษา ก่อนการฝึกสอน

ลอบบี้ (Lauby, 1949) ได้วิเคราะห์โปรแกรมการฝึกสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของมหาวิทยาลัยอินเดียนา" ผลการวิจัยปรากฏว่า นิสิตฝึกสอน ครูที่เลี้ยง และคณะกรรมการของแผนกฝึกหัดครู ได้เห็นพ้องกันว่า วัตถุประสงค์ของโปรแกรมการฝึกสอน ควรจะเป็นเครื่องช่วยแนะแนวทางการฝึกสอนเป็นอย่างไร และผู้วิจัยได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้นักศึกษา ก่อนออกฝึกสอนดังนี้

1. ควรให้นิสิตได้มีโอกาสรู้จักมักคุ้นกับโรงเรียนในฐานะที่เป็นครู ทั้งนี้อาจเปิดโอกาสให้นิสิตได้สังเกตกิจกรรมภายในห้องเรียน แล้วนำมาอภิปรายและได้มีส่วนร่วมในการทำหน้าที่ครู

2. ควรให้นิสิตได้เรียนรู้อัตนคติกร เข้าใจแบบเรียนและวิธีใช้วัสดุอุปกรณ์ การสอน เพื่อจะได้นำไปใช้ในการสอนได้อย่างสะดวกและเข้าใจถึงขอบเขตของ กิจกรรมของเนื้อหาแต่ละตอนในวิชาที่ตนจะต้องสอนในอนาคตด้วย

3. ควรแนะนำแก่นิสิตก่อนจะออกฝึกสอนให้เข้าใจว่า การสร้างความสนใจ และแรงจูงใจให้แก่เด็กนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการควบคุมชั้นและการรักษาระเบียบวินัย ซึ่งนิสิตจะทำได้ก็โดยอาศัยประสบการณ์ก่อนออกฝึกสอน

สก็วอร์ (Squire, 1961) ได้ศึกษา "การประเมินผลโปรแกรมการเตรียม คุรุระดับประถมศึกษา หลักสูตร 4 ปี ของวิทยาลัยโอเรกอนคอนโค" โดยศึกษาจากความ คิดเห็นของบัณฑิตซึ่งสำเร็จการศึกษาตามโปรแกรมการเตรียมครูของวิทยาลัยแห่งนี้ ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1953 - 1959 ผลการวิจัยพบว่า บัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ได้รับโอกาสไม่ เพียงพอในการฝึกทำงานร่วมกับครูและเด็ก เช่น ด้านการสังเกตการสอน และการฝึกทักษะ ในด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น จึงต้องการความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ปรึกษาจากวิทยาลัย หรือศึกษานิเทศก์ ในการแนะนำการเตรียมสอนและการฝึกทักษะต่าง ๆ เพื่อให้การสอนมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะสมาคมการศึกษาในรัฐนี้ไม่ได้ให้ความร่วมมือในการเตรียมครู ประถมศึกษามากเท่าที่ควร

นอกจากนี้ บัณฑิตส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การฝึกสอนเป็นสิ่งสำคัญและ จำเป็นที่สุดของผู้ที่จะมีอาชีพครู

จอร์แดน (Jordan, 1970) ได้วิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การยอมรับบทบาท คุรุประถมศึกษาของนักศึกษาฝึกสอน" ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ที่นักศึกษาฝึกสอน สาขาประถมศึกษา มหาวิทยาลัยเวย์น (Wayne State) มลรัฐมิชิแกน ได้ประสบ ขณะรับบทบาทเป็นคุรุประจำชั้นประถมศึกษาก่อให้เกิดความวิตกกังวลแก่เขาเป็นอันมาก และยังมีข้อขัดแย้งเกี่ยวกับภาคทฤษฎีที่เรียนมา กับภาคปฏิบัติในขณะที่ทำกรฝึกสอนอีกด้วย ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การเตรียมตัวอย่างดีก่อนทำการสอนจะช่วยให้ นักศึกษาลด ความกังวลในการสอน และมีสุขภาพจิตดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ มาร์ติน (Martin, 1967) ที่มีความเห็นว่า นักศึกษาครูที่เตรียมตัวให้พร้อมก่อนฝึกสอน แม้จะ

ต้องสอนเด็กเรียนอ่อนก็ไม่มีปัญหา เพราะการไต่เตรียมตัวให้พร้อมก่อนฝึกสอนจะช่วยใน
 ด้านการปรับตัวและช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพอย่างมีนัยสำคัญกว่าผู้ที่ไม่เตรียมตัว

บาซุส (Bachus, 1972) ได้วิจัยเรื่อง "การวิเคราะห์การเตรียมตัวทาง
 ด้านวิชาการ การไต่รับมอบหมายงานสอน และวิชาชีพครูสายสังคมศึกษาของครูมัธยมศึกษา
 แห่งมลรัฐอาร์แคนซัส" ผลการวิจัยพบว่า ความรู้ทางด้านวิชาสังคมศึกษาที่ครูไต่รับขณะ
 ศึกษานั้นไม่กว้างขวางเพียงพอ และไม่สามารถนำความรู้ที่เรียนมาใช้เป็นแนวทางใน
 การสอนได้มากเท่าที่ควร ครูที่มีสติปัญญาปานกลางต้องการทำงานหนักยิ่งขึ้นเพื่อที่จะไต่
 รับความรู้อย่างพอเพียงสำหรับการนำมาสอนนักเรียนที่เก่ง และครูสังคมศึกษาส่วนใหญ่
 ไม่กระตือรือร้นต่อการค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือ นิตยสาร วารสาร และเอกสารอื่น ๆ
 ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า รัฐควรปรับปรุงไปรแกรมการเตรียมครูทางด้านวิชาการ และส่ง
 เสริมให้ครูสังคมศึกษาสนใจในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในทำนองเดียวกัน เป็นการสนับสนุนความสำคัญของการเตรียม
 นักศึกษาทางด้านวิชาการ ไตแก์ ซีเฟลด์ท (Seefeldt, 1972) ซึ่งเสนอแนะว่า
 ถ้าจะให้ศึกษามีสัมฤทธิ์ผลในการสอน ควรจะปรับปรุงพื้นฐานทางวิชาการศึกษาให้ดีขึ้น
 จัดให้นักศึกษาได้ฝึกหัดและฝึกประสบการณ์ให้มากขึ้น และ แมคโดนัลด์ (McDonald,
 1974) ได้ข้อค้นพบจากการวิจัยว่า นักศึกษาฝึกสอนที่ศึกษาในระดับประถมศึกษา ในปี
 1973 ต้องการให้สถาบันฝึกหัดครูเพิ่มสมรรถภาพในการสอนและประสบการณ์วิชาชีพให้
 มากขึ้น เพราะนักศึกษายังมีความสามารถและทักษะไม่กว้างขวางเพียงพอเมื่อออกไปปฏิบัติ
 การฝึกสอนจริง

สำหรับผลการวิจัยในประเทศ ในปี พ.ศ. 2518 ประพนธ์ เกษชัย ได้ศึกษา
 "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" โดยสอบถาม
 ความเห็นนักศึกษาที่ฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2518 มีวัตถุประสงค์ในการ
 ศึกษาปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน และเปรียบเทียบปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนที่มีวุฒิ ม.ศ. 5
 กับวุฒิ ป.กศ. สูง และนักศึกษาที่เคนเป็นครูกับไม่เคยเป็นครู ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่
 นักศึกษาฝึกสอนประสบส่วนใหญ่เกี่ยวกับกระบวนการสอน อุปกรณ์การสอน การจัดโครงการ

สอนของคณะ และถาวรปกครองชั้นเรียน และพบว่านักศึกษาฝึกสอนที่ปฏิวัติใหม่ ม.ศ.5 และ นักศึกษาที่ไม่เคยเป็นครูมาก่อน ประสบปัญหาตกว่านักศึกษาฝึกสอนที่ปฏิวัติใหม่ ป.กศ.สูง และนักศึกษาที่เคยเป็นครูมาแล้ว ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับการเตรียม นักศึกษาก่อนการฝึกสอนว่าควรจัดประสบการณ์ก่อนการฝึกสอน โดยให้นักศึกษาฝึกหัด เตรียมการสอน จัดทำโครงการสอน บันทึกการสอน และทำการสอนอย่างน้อยคนละ 2 - 3 ครั้ง หลังจากเรียนทฤษฎีการสอนแล้ว (ประนอม เกษชัย 2518 : 73-84)

ถาวร ศาครวิมล ได้ทำการวิจัยเปรียบเทียบผลจากวิธีเตรียมนักศึกษาก่อน การฝึกสอน ระหว่างวิทยาลัยครูอุดรดิศดกับวิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครปฐมกับ วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ โดยใช้แบบสอบถามนิติตฝึกสอนในภาคเรียนที่ 2 ปี การศึกษา 2518 จำนวน 213 คน จากผลการวิจัยได้แนวทางในการจัดรูปแบบการ เตรียมฝึกศึกษาก่อนการฝึกสอนดังนี้

1. ควรให้นักศึกษาได้มีโอกาสฝึกสอน โดยจัดทำแบบการสอนแบบจุลภาค หรือแบบให้สอนเพื่อนในชั้นเรียน โดยจำลองสถานการณ์ให้คล้ายในชั้นเรียนในระดัย ประถม ทั้งเนื้อหาและวิชา และควรให้มีโอกาสฝึกให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

2. วิธีสอนของอาจารย์ในรายวิชา วิธีสอน เช่น วิชาวิธีสอนภาษาไทย วิธีสอนวิทยาศาสตร์ วิธีสอนคณิตศาสตร์ วิธีสอนภาษาอังกฤษ ตลอดจนวิชาหลักการสอน อาจารย์ควรใช้วิธีสาธิตการสอนให้มากขึ้น และควรลองวิธีสาธิตการสอนให้มากขึ้น และ ควรจะลองลดวิธีสอนโดยการบรรยายหลักการในภาคทฤษฎีให้น้อยลง ทั้งนี้อาจจะทำ เอกสารให้อ่านประกอบได้

3. จัดทำโปรแกรมพิเศษเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ เช่น การฝึกเล่านิทาน เล่าเรื่องประกอบฝึกพูด ฝึกเขียนกระดานดำ ฝึกทำอุปกรณ์ เป็นกิจกรรมที่ควรจะทำ อย่างยิ่ง

4. การจัดรายวิชาที่สอนวิทยาลัยควรจัดรวมและนำเข้าผสมผสานกัน และจัด สอนในภาคเรียนเดียวกันคือ ภาคเรียนก่อนออกฝึกสอน จะทำให้นักศึกษาได้ความรู้ และวิธีการไปใช้ได้ทันที (ถาวร ศาครวิมล 2520 : 37)

สุจริต เพียรชอบ ได้ทำการศึกษา "โครงการเสนอโปรแกรมประสบการณ์ วิชาชีพครูภาคปฏิบัติก่อนออกฝึกสอนสำหรับนิสิตสาขาวิชานิติศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์-

ผู้วิจัยได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนว่า ควรจัดให้นักศึกษาได้เรียนวิชาสามัญ วิธีสอนวิชาต่าง ๆ ตลอดจนเรียนรู้และฝึกฝนกิจกรรมทางวิชาการ เช่น ฝึกทำโครงการสอน บันทึกการสอน ฝึกทำและฝึกใช้อุปกรณ์ ฝึกซ้อมสอนด้วยการสลับแบบ จุลภาค ฝึกพูด ฝึกเขียนกระดานดำ และป้ายนิเทศ เพื่อช่วยเสริมบุคลิกภาพแห่งการเป็นครู นอกจากนี้ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูให้สอดคล้องกับลักษณะการเรียนการสอนในโรงเรียนฝึกสอน และจัดทำคู่มือฝึกสอนและตัวอย่างบันทึกการสอนแจกนักศึกษาออกฝึกสอนอีกด้วย (ชิน บุญญาภาพ 2520 : บทคัดย่อ)

การวิจัยของ บรรจบ วงศ์ยัง เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย" และ การวิจัยของ เกสียวพันธ์ ขจรคณกุลิกิติ เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของประเทศไทย" ในปี พ.ศ. 2519 โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างลักษณะเดียวกันกับ ชิน บุญญาภาพ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน บรรจบ วงศ์ยัง พบว่า

1. ควรจัดกิจกรรมให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับทราบเกี่ยวกับประสบการณ์ ปัญหา และความคิดเห็นจากนักศึกษาฝึกสอนรุ่นก่อน ๆ
 2. ควรกำหนดให้นักศึกษามีโอกาสสังเกตการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นระยะ ๆ
 3. ควรจัดทำคู่มือครูการฝึกอบรมให้แก่นักศึกษาฝึกสอนด้วย
- (บรรจบ วงศ์ยัง 2520 : 125)

สำหรับผลการวิจัยของ เกสียวพันธ์ ขจรคณกุลิกิติ เกี่ยวกับเรื่องนี้ ส่วนหนึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บรรจบ วงศ์ยัง ส่วนที่ไต่พบเพิ่มเติมนอกเหนือจากนี้คือ ประชากรเห็นว่า ควรจัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการนิเทศและการประเมินผลการฝึกสอนแก่นักศึกษา และจัดเตรียมนักศึกษาฝึกสอนอย่างเข้มแข็งในภาคก่อนการฝึกสอน (เกสียวพันธ์ ขจรคณกุลิกิติ 2520 : 148)

ลักษณะ ศกฺษะสิงห์ ใค้ศึกษา "โปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง" ผลการวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน พบว่ามีปัญหาทั้งนี้

1. ปัญหาวิทยาลัยครูไม่ไ้จัดให้นักศึกษาได้สังเกตการเรียนการสอน และไ้มีส่วนร่วมหรือช่วยครูทำงานก่อนออกฝึกสอนอย่างแท้จริง และนานเพียงพอ

2. ปัญหาเรื่องเวลาและการจัดประสบการณ์ภาคปฏิบัติก่อนออกฝึกสอนที่วิทยาลัยครูจัดไ้กับนักศึกษาน้อยเกินไป และยังไม่เป็นประโยชน์มากเท่าที่ควร ทำใ้ นักศึกษาขาดทักษะและขาดประสบการณ์ที่ไ้เมื่อออกฝึกสอน

3. ปัญหาเรื่องการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูภาคทฤษฎีมีมาก แต่โอกาสสำหรับปฏิบัติจริงนั้น วิทยาลัยครูจัดไ้ให้น้อย และไม่ไ้จัดเตรียมอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกผลิตพวกสื่อการสอนจากเศษวัสดุหรือจากวัสดุราคาถูกและหาไ้ได้ง่ายในท้องถิ่นชนบท

4. ปัญหาวิทยาลัยครูไม่เต็มใจและไม่ไ้ให้โอกาสนักศึกษาในการฝึกใช้สื่อการสอนที่ทันสมัยไ้แก่ เครื่องฉายภาพยนตร์ วิดีโอเทป และการใช้วิทยุโรงเรียน เป็นต้น จึงทำใ้ นักศึกษาขาดทักษะหรือใช้สื่อการสอนไม่เป็นเมื่อออกฝึกสอน

พร้อมกันนี้ไ้ขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหา โดยพบจากความเห็นของอาจารย์ในเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ดังนี้

1. ควรจัดให้นักศึกษาไ้คุ้นเคยกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ โดยการทดลองสอนอย่างจริงจัง และไ้มากกว่าที่เป็นอยู่ในระหว่างเรียนวิชาการศึกษา เพื่อนักศึกษาจะไ้มีความสามารถในการสอนอย่างแท้จริง

2. ควรจัดให้นักศึกษาไ้สังเกตการเรียนการสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ไ้ มากและไ้สังเกตประจำ ณ โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งนานพอสมควร ตลอดจนไ้มีส่วนร่วมช่วยครูสอนอย่างแท้จริง ประมาณ 2 สัปดาห์ สัปดาห์ละ 10 - 12 ชั่วโมง ก่อนถึงเทอมออกฝึกสอน

3. ควรฝึกนักศึกษาเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนที่หาเองไ้ง่าย ๆ หรือจากเศษวัสดุ

4. ควรฝึกนักศึกษาไ้รู้จัก วิธีใช้ วิธีรักษาสื่อการสอนที่ทันสมัยไ้ถูกวิธี

5. ควรใ้ นักศึกษาไ้ทดลองสอนแบบจุลภาคไ้มาก ๆ และไ้ครบทุกทักษะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการนำเข้าสู่บทเรียนและบทสรุป (ลักษณะ ศกษะสิงห์ 2521 :

ประณีต ชาระวานิช ไทศึกษา "ความคิดเห็นของอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอนต่อโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยครูยะลา" โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ระดับ ป.กศ.สูง ของวิทยาลัยครูยะลาที่ฝึกสอนในภาคแรกของการศึกษา 2522 ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับการเตรียมก่อนการฝึกสอน พบว่า เมื่อไปถึงโรงเรียนฝึกสอนแล้ว นักศึกษาได้สังเกตการสอนก่อนได้ลงมือสอนจริง ผู้วิจัยได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนว่า วิทยาลัยควรจัดโปรแกรมการเรียนการสอนให้นักศึกษาได้เห็นแบบอย่างที่ดี และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างในการเรียนการสอนจริงได้ นอกจากนี้ ควรให้นักศึกษาเรียนวิชาที่จำเป็นต่อการฝึกสอนก่อนทำการฝึกสอน ส่งเสริมให้มีการเรียนการสอนทุกรายวิชาให้มีลักษณะเตรียมความพร้อมแก่นักศึกษา และมีการเตรียมนักศึกษาอย่างเข้มข้นในภาคก่อนนักศึกษาออกฝึกสอน โดยเน้นทักษะในด้านเกี่ยวกับการพูด (ประณีต ชาระวานิช 2522 : บทคัดย่อ)

ประสาธ อีอนอก ไทศึกษา "เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการฝึกสอนและความช่วยเหลือที่ได้รับของนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกภาษาไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกภาษาไทยที่ฝึกสอนแล้วและกำลังฝึกสอนอยู่ ในปีการศึกษา 2522 ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 แห่ง ผลการวิจัยโดยสรุป นักศึกษาฝึกสอนต้องการการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์และครูพี่เลี้ยงในระดับมากทุกเรื่อง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอนว่า แผนกฝึกสอนและภาควิชาที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทสำคัญในการเตรียมนักศึกษาฝึกสอนให้พร้อมก่อนที่จะให้ฝึกสอน โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศและการอบรมปฏิบัติการ เพื่อเตรียมการก่อนออกฝึกสอน โดยกำหนดเวลาเนื้อหา และวิธีการที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่นักศึกษาจะออกไปพบจริงในขณะฝึกสอน (ประสาธ อีอนอก 2523 : 111)

ณรงค์ ชรรวมคุณ ไทศึกษา "รูปแบบการจัดเตรียมการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ.2526 และเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ.2526 และเพื่อสร้างรูปแบบการจัดการฝึกสอนของวิทยาลัยครูในภาคเหนือที่ควรจะเป็นในปี พ.ศ.2526 โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผลการวิจัยเกี่ยวกับ

รูปแบบการเตรียมนักศึกษาก่อนการฝึกสอนที่ควรจัด คือ วิทยาลัยครูอาจดำเนินการเตรียมการก่อนการฝึกสอนให้หลายลักษณะ กล่าวคือ ลักษณะที่หนึ่ง ให้รวมเอารายวิชา (course) วิธีสอนต่าง ๆ เข้าเป็นแผนกเตรียมประสบการณ์วิชาชีพภาคปฏิบัติ ทำการฝึกอบรมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน ใช้เวลา 1 ภาคเรียน ลักษณะที่สอง ให้จัดเป็นแผนกหรือส่วนเตรียมการก่อนการฝึกสอน มีอาจารย์ประจำทำหน้าที่ฝึกทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติมจากหลักสูตร โดยใช้เวลาฝึก 1 ภาคเรียน ลักษณะที่สาม เป็นการเตรียมการก่อนการฝึกสอน โดยการฝึกอย่างเข้มข้น ควบคู่การกำหนดหลักสูตรเพิ่มพิเศษ ใช้เวลาฝึกไม่น้อยกว่า 1 - 2 สัปดาห์ หรือ 30 ชั่วโมง และลักษณะที่สี่ อาจเตรียมการก่อนการฝึกสอนโดยการฝึกทักษะต่าง ๆ ควบคู่การเพิ่มเวลาเรียนในรายวิชาวิธีสอนต่าง ๆ อย่างไรก็ดี ไม่ว่าวิทยาลัยครูจะเตรียมการก่อนการฝึกสอนลักษณะใดก็ตาม สิ่งที่ควรปฏิบัติอยู่เสมอก็คือ การให้ความรู้ด้วยการประเมินเพศก่อนออกฝึกสอน 2 - 5 วัน และในการเตรียมการก่อนการฝึกสอนด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวควรจัดแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับแผนการสอนแบบจุลภาค (Micro-Teaching) ของคณะวิชาครุศาสตร์กษัตริย์ (ณรงค์ ขรรณคุณ 2525 : 122)

แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์

สมาคมการฝึกสอนของสหรัฐอเมริกา (The Association For Student Teaching, 1968 : 6 - 7) ได้กล่าวถึงสมมติฐานเบื้องต้นในการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ไว้ดังนี้

1. ผู้เป็นอาจารย์นิเทศก์ควรมีสมรรถภาพและคุณสมบัติพิเศษ
2. คุณสมบัติและสมรรถภาพที่จะเป็นอาจารย์นิเทศก์จะต้องเห็นได้ชัด
3. คุณสมบัติและระดับสมรรถภาพดังกล่าว อาจได้จากการผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีและจากประสบการณ์
4. จะต้องมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูทุกคนไม่ได้มีคุณสมบัติและสมรรถภาพอยู่ในเกณฑ์ที่จะรับหน้าที่นี้เสมอไป
5. ประสบการณ์การฝึกสอนจะเป็นผลดีได้จากการมีการคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์จากเกณฑ์ทั่วไปที่จะกำหนดไว้



ทั้งนี้ได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกทั่วไปว่า ผู้จะเป็นอาจารย์นิเทศ นอกจากจะมีคุณลักษณะ ทั้งในด้านส่วนตัวและวิชาชีพ ตลอดจนมีสมรรถภาพและความรู้ อันเป็นคุณสมบัติของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วไปแล้ว อาจารย์นิเทศก็ควรมีคุณสมบัติอื่น ๆ นอกเหนือเป็นพิเศษ ดังนี้

1. มีประสบการณ์การสอนในระดัที่จะไปทำการนิเทศมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี
2. ใ้รับการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีในด้านที่เกี่ยวข้องกับการนิเทศ
การฝึกสอน
3. เข้าใจบทบาทของบุคคลต่าง ๆ ในการฝึกหัดครู
4. ต้องเข้าใจโครงการและปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนตัวบุคลากรของโรงเรียน
ฝึกสอนที่ไปทำการนิเทศ
5. เป็นผู้หมั่นศึกษาหาความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนและ
สามารถวิเคราะห์ ตรวจสอบ และเข้าใจถึงการปฏิบัติการสอนที่เหมาะสม ถูกต้องตาม
ทฤษฎีการเรียน สามารถเป็นผู้นำนักศึกษาฝึกสอนในการปรับปรุงวิธีการสอนเสมอ
6. เป็นผู้สามารถนำเอาการเปลี่ยนแปลงและความคิดใหม่ ๆ มาใช้
7. สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการสาธิตการสอนในระดับที่ทำการนิเทศ
8. จะต้องมีความเต็มใจในการทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศ
9. จะต้องเป็นผู้มีทักษะในการเป็นผู้นำเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถ
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานกับคนทุกระดับชั้น ไม่ว่าจะ เป็นในลักษณะตัวต่อตัว
หรือเป็นกลุ่ม
10. เป็นผู้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการฝึกสอนอย่างถี่ และหมั่นศึกษาหาความรู้
เกี่ยวกับการจัดและการปฏิบัติของโครงการฝึกสอนด้วย
11. มีความรู้ในโครงสร้างและขบวนการของวิชาที่ทำการนิเทศ

เพอร์มีเตอร์ และ มูน (Permeter and Moon, 1954 : 184 - 186)
มีแนวความคิดเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศกว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการฝึกสอนอย่างมาก อายุ
และสุขภาพอนามัยของอาจารย์นิเทศก็ควรที่จะอยู่ในสภาวะที่เหมาะสมในการทำงาน ทั้ง
ภายในภายนอกมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี อาจารย์นิเทศก็ควรได้รับการฝึกฝนในวิชาความรู้

ทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวาง และได้รับการฝึกฝนโดยเฉพาะ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ
ในโครงการฝึกสอนโดยตลอด ควร เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา
มัธยมศึกษา และวิทยาลัยครูมาแล้ว เป็นผู้ที่มีอารมณ์มั่นคง และมีความกระตือรือร้นที่จะ
ทำงานควย

คณะกรรมการดำเนินการร่างโครงการส่งเสริมศึกษานอกโรงเรียนวิชาครูได้
เสนอแนวคิดสำหรับคัดเลือกอาจารย์นิเทศของสถาบันฝึกหัดครูว่าควรพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติ
ต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ เชิงปฏิบัติ
2. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา
บ้างแล้ว
3. เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี สามารถจะติดต่อกับคนทุกคนได้ไม่
ว่าจะเป็นนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ ของโรงเรียน และประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นควย
4. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับหน้าที่
5. เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา 2524 : 102)

นพพงษ์ บุญจิตราภุสย์ (2521 : 3) ได้ให้ความคิดเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์
จะทำการนิเทศการฝึกสอนได้เป็นอย่างดีนั้นควรจะเป็นบุคคลที่มีความสามารถดังต่อไปนี้คือ

1. มีความรู้ความเข้าใจในตัวนักเรียนและนักศึกษาฝึกสอนเป็นอย่างดี
2. มีความรู้และความเข้าใจวิธีการให้ความรู้แก่นักเรียนเป็นอย่างดี
3. มีความรู้และความเข้าใจสภาพสังคมของโรงเรียน ครู และนักเรียนที่ตน
เองรับหน้าที่ไปนิเทศเป็นอย่างดี
4. มีความรับผิดชอบต่องานนิเทศการสอน
5. ใช้วิธีการนิเทศการสอนควยเหตุผลและสัจบัญญัติ

นอกจากนี้ อาจารย์นิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการนิเทศการสอนดังนี้

1. เทคนิคในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

2. เทคนิคในด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ
3. เทคนิคในด้านการนิเทศและการประเมินผล

ชิปลา (Shipila, 2521 : 54) มีแนวคิดว่า อาจารย์นิเทศควรจะมีบุคลิกภาพและสมรรถภาพความรู้อย่างที่อาจารย์ในวิทยาลัยควรจะต้องมี และยิ่งไปกว่านั้น อาจารย์นิเทศที่ เป็นผู้เหมาะสมสมควรจะมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เคยเป็นครูประถมมาไม่น้อยกว่า 2 ปี
2. เข้าใจบทบาทของอาจารย์คนอื่นในเรื่องโครงการที่ให้การศึกษาสำหรับครู
3. เข้าใจถึงโครงการต่าง ๆ ตัวเจ้าหน้าที่ และปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน

ฝึกสอน

4. จะต้องเป็นผู้ศึกษาในเรื่องของการสอนและการเรียน และสามารถที่จะวิเคราะห์ตรวจสอบ และเข้าใจถึงการสอนในแง่ที่เหมาะสมกับการเรียน
5. จะต้องรับหน้าที่อย่างเต็มที่ในโอกาสที่จะได้ทำหน้าที่เป็นอาจารย์นิเทศ
6. จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง และนำเอาความคิดใหม่ ๆ มาปฏิบัติ
7. มีความเข้าใจอันดีในเรื่องการฝึกสอน และมีความรู้กว้างขวางเกี่ยวกับ

โครงการและการฝึกสอน

8. แสดงทักษะในการเป็นผู้นำเมื่อเวลาทำงานร่วมกับผู้อื่น แสดงความสามารถที่จะทำงานได้ผลกับคนในทุกระดับชั้นความรู้ ไม่ว่าจะ เป็นงานที่ทำในลักษณะตัวต่อตัว หรือทำกันเป็นกลุ่ม

เจริญผล สุวรรณโชติ (2526 : 5) ได้สรุปผลการศึกษาของ ยูสตรา (Youstra) และ เจริญผล สุวรรณโชติ ณ มหาวิทยาลัยมิชิแกนสเตท ว่า อาจารย์นิเทศที่จะถูกคัดเลือกนั้น จะต้องเป็นหน้าที่โดยตรงของหัวหน้าฝ่ายฝึกสอน และผู้ที่จะเป็นอาจารย์นิเทศได้ก็ขึ้น จะต้องมีความรู้ทางการศึกษาอย่างน้อยระดับปริญญา เคยผ่านการฝึกสอนมาแล้ว และเคยสอนในโรงเรียนประถมหรือมัธยมมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และถ้าบุคคลนั้นเคยทำหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนมาก่อน หรือเป็นครูที่เลี้ยงมาก่อนก็จะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นอาจารย์นิเทศมากกว่าผู้ที่ไม่มีแค่วุฒิแค่ขาดประสบการณ์ทางด้านการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษามาก่อน

บรรจบ วงศ์ยัง (2520 : 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทอาจารย์
นิเทศก์วิทยาลัยครูในภาคเหนือของประเทศไทย" และ เกลียวพันธ์ ขจรตกุลกิตติ
(2520 : 145) ได้วิจัยเรื่อง "บทบาทอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางของ
ประเทศไทย" วิธีการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นผู้บริหาร อาจารย์
นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนในกลุ่มวิทยาลัยครูในเขตพื้นที่ต่างกัน ปรากฏว่าผลสรุปการ
วิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ของผู้วิจัยทั้งสองตรงกันดังนี้คือ

1. ควรสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และผ่านการศึกษาระบบบรณการ
นิเทศการศึกษามาแล้ว
2. ควรสอนในวิทยาลัยครูมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี
3. ควรเป็นผู้มีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมมาก่อน
4. เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีอารมณ์หนักแน่น และมีความสามารถสาธิต
การสอนได้

สำหรับ เกลียวพันธ์ ขจรตกุลกิตติ ได้ขอสรุปเพิ่มเติมอีก 3 ประการคือ
อาจารย์นิเทศก์ควรมีเหตุผล มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความสามารถในก้านวิชาการ

ผลการวิจัยของ สมัย รื่นสุข (2520 : บทคัดย่อ) เรื่อง "บทบาทของ
อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคกลางของประเทศไทย" พบเกี่ยวกับคุณสมบัติของ
อาจารย์นิเทศก์ ดังนี้

1. ไม่ควรจำกัดอายุและระดับการศึกษาของอาจารย์นิเทศก์
2. อาจารย์นิเทศก์ควรจะได้สอนในวิทยาลัยครูมาแล้วอย่างน้อย 3 ปี ก่อน
ออกนิเทศการสอน และควรมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมศึกษามาก่อนด้วย
3. อาจารย์นิเทศก์ควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่นและ
มีความสามารถในการสาธิตการสอนให้นักศึกษาฝึกสอนดูได้

ผลการวิจัยของ วิวัฒน์ ใจเที่ยง (2520 : บทคัดย่อ) เรื่อง "บทบาทของ
อาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย" พบเกี่ยวกับ
คุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์การสอนในโรงเรียนประถมศึกษามาก่อน
2. อาจารย์นิเทศก์ควร เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบที่มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่นและควรมีความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์กับความสามารถในการสาธิตการสอน

ผลการวิจัยของ ชิน ปุณฺณภาพ (2520 : บทคัดย่อ) เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ของประเทศไทย" ได้พบเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ว่า ไม่ควรจำกัดอายุและระดับการศึกษาของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์จะผ่านการศึกษาค้นคว้าได้ แต่ควรผ่านการอบรมทางวิชาการนิเทศการฝึกสอน ควรมีประสบการณ์ในการสอนโรงเรียนประถมศึกษามาก่อน และทำการสอนในวิทยาลัยครูอย่างน้อย 3 ปีก่อนออกทำการนิเทศ จะต้องเป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์มั่นคงและมีความสามารถในด้านสาธิตการสอน

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูของประเทศไทย พบว่า เน้นด้านประสบการณ์การสอนในระดับประถมศึกษา (ระดับการศึกษาที่นักศึกษาจะทำการสอน) ประสบการณ์การสอนในวิทยาลัยครู (การสอนนักศึกษา) และมีความสามารถสาธิตการสอนได้ ส่วนคุณสมบัติด้านอายุ วุฒิการศึกษา การผ่านการอบรมทางวิชาการนิเทศการฝึกสอน มีเหตุผล มีอารมณ์มั่นคงหนักแน่น มีความรับผิดชอบ และมีความสามารถในด้านวิชาการ ในวิทยาลัยครูแต่ละภาคเน้นเหมือนกันเพียงบางด้าน

นอกจากนี้ยังพบข้อเสนอแนะจากการวิจัยของ สุจิตต์ หนูหนักกี (2512 : 107) เรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและสุพรรณบุรี" ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า "อาจารย์นิเทศก์จะต้องมีความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมาย วิธีดำเนินการในโครงการเป็นอย่างดี ประกอบกับการเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม"

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศก์ จากคำขอบปลายเปิดในการวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถภาพของอาจารย์นิเทศก์ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ" โดย ไพศาล สิทธิเลิศ (2522 : 135) สรุปได้ว่า อาจารย์นิเทศก์ ควร มีคุณสมบัติดังนี้

1. มีความพร้อม เฝ้ามอง ศรัทธาและอุทิศเวลาให้กับงานด้านนิเทศ
2. ได้รับการยอมรับชมเชยในเรื่องการฝึกสอน การนิเทศการสอน
3. ได้รับการยอมรับชมเชยเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรใหม่ วิธีสอนใหม่ๆ
4. มีความสามารถด้านการสอน การจัดกิจกรรม การสาธิตการสอน
5. มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาที่ทำการนิเทศ
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการฝึกสอนและนิเทศการสอน
7. มีประสบการณ์การสอนระดับชั้นต่าง ๆ
8. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
9. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอยู่เสมอ
10. ไม่มีงานสอนในช่วงระยะที่เป็นอาจารย์นิเทศก์

ฮาร์โรลด์ (Harold, 1980) ได้ศึกษาเรื่อง "การรับรู้ของนักศึกษาและนักศึกษาฝึกสอนที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์ และประสบการณ์ในการนิเทศ" มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาการยอมรับของนักศึกษา และนักศึกษาฝึกสอน ที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์ และพฤติกรรมกรรมการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และสเกลยอมรับของครูที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนิเทศของบลูมเบิร์ก (Blumberg Scale of Teacher Perceptions of Supervisor Behavior) ครอบคลุมตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์และนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์คือ อายุ เพศ ประสบการณ์ในการนิเทศ และเวลาที่ใช้นิเทศนักศึกษาฝึกสอน

นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์นิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีอายุอยู่ในช่วง 46 - 55 ปี เป็นเพศหญิง ใช้นิเทศนักศึกษาสัปดาห์ละ 35 - 90 นาที และมีประสบการณ์ในการนิเทศระหว่าง 16 - 20 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้สนับสนุนงานของ Hunt ซึ่งได้พบว่า อาจารย์นิเทศก์ที่มีระดับคตินิยม (Conceptual) สูง จะสามารถปรับวิธีการนิเทศ มีการฝึกหัด และสร้างสรรค์วิธีการนิเทศได้มากกว่า

แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ที่เลี้ยง

จากการสัมมนาเรื่อง "แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู" ระหว่างวันที่ 19 - 21 ตุลาคม 2524 ได้สรุปแนวทางการคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงว่า การคัดเลือกครูหรืออาจารย์ที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูหรืออาจารย์ และผู้แทนของสถาบันฝึกหัดครูพิจารณาร่วมกัน โดยพิจารณาจากผู้ที่มียุทธศาสตร์ดังนี้

ระดับประถมศึกษา ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การสอนในระดับประถมศึกษาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

ระดับมัธยมศึกษา

ก. สาขาวิชาสามัญ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิทางครู และไม่ต่ำกว่าระดับการศึกษาของนักศึกษาฝึกสอน และมีประสบการณ์การสอนในวิชานั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

ข. สาขาวิชาชีพ ต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในกานการสอนวิชานั้น ๆ มาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา, 2524 : 99)

บุญเจ็ด รัตนานันท์ (ม.ป.ป. : 29) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการคัดเลือกครูที่เลี้ยงว่า ควรมีการสำรวจคุณสมบัติของครูที่เลี้ยงในโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอนเป็นประจำทุก ๆ ปี ซึ่งครูที่เลี้ยงควรมีคุณสมบัติอย่างน้อยที่สุดดังนี้

1. มีวุฒิทางครูสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
2. มีวิทยุสูงกว่านักศึกษาฝึกสอน
3. มีประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 2 ปี และไม่เกิน 5 ปีการศึกษา
4. มีความสามารถช่วยเหลือผู้ฝึกหัดครูที่ฝึกให้แก่สังคมเช่นเดียวกับอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครู
5. เป็นผู้มีควมรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและมีน้ำใจ

ในการคัดเลือกครูที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอนนั้น จะคัดเลือกโดยอาศัยหลักเกณฑ์ที่แน่นอนตายตัวย่อมกระทำได้ยาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนฝึกสอนแต่ละแห่งย่อมมีสภาพแตกต่างกันออกไป อย่างไรก็ตามครูที่เลี้ยงน่าจะมีคุณสมบัติทั่ว ๆ ไปดังต่อไปนี้

1. มีวุฒิทางครู
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีประสบการณ์และมีความสามารถในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี
4. เป็นครูประจำชั้นหรือประจำวิชาที่นักศึกษาจะออกไปฝึกสอน
5. เห็นความสำคัญและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการนิเทศการสอน เช่น สังเกตการสอนของนักศึกษาร่วมกับอาจารย์นิเทศก์อย่างสม่ำเสมอ
6. มีประสบการณ์ในการสอนและมีความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูได้เป็นอย่างดี
7. สามารถทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนได้เป็นอย่างดี
8. เป็นผู้มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้และมีความสามารถนำเอาทฤษฎีการสอน นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการสอนได้
9. เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของครูที่เลี้ยงเป็นอย่างดี
10. สามารถนำทรัพยากรในท้องถิ่นมาประกอบการสอนได้

(วิทยาลัยครูจันทระเกษม 2520 : 14)

คณะกรรมการ คุุสภาสงกรรมมหาวิทยาลัย ได้กำหนดคุณลักษณะของอาจารย์ที่เลี้ยงไว้ดังนี้

1. มีประสบการณ์ในการสอนมากพอที่จะให้คำแนะนำแก่นิสิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นบุคคลที่มีความสนใจและทัศนคติที่ดีต่อการฝึกสอน
3. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการฝึกสอนอย่างดี

ส่วนมหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้ทางฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนเป็นฝ่ายพิจารณาเลือกตามความเหมาะสม (ทวงมหาวิทยาลัย 2522 : 12-13)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ที่เลี้ยง

คุก (Cook 1960) ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานในการคัดเลือกครูที่เลี้ยง และได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูที่เลี้ยงว่า ครูที่เลี้ยงควรมีวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ ผ่านการเรียนวิชานิตเทศการฝึกสอน และประสบผลสำเร็จในการสอนเป็นเวลา 2-5 ปี นอกจากนี้ยังมีความเห็นเกี่ยวกับการเสริมแรงในการปฏิบัติงานของครูที่เลี้ยงว่า ควรมีค่าตอบแทนการทำหน้าที่ครูที่เลี้ยงด้วย

ลิตเติลจอห์น (Littlejohn, 1966) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ที่ครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิตเทศ ใช้ในการเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ทางมหาวิทยาลัยจะคงเพ่งเล็งเป็นพิเศษในการหาวิธีวัด และคัดเลือกผู้ที่จะทำหน้าที่ครูที่เลี้ยง เกณฑ์อันหนึ่งคือ ความสำเร็จในการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนอย่างแท้จริง และความสำเร็จในการสอนของครูผู้นั้น

คาลเวิร์ต (Calvert, 1970) ได้ศึกษายภาพของครูที่เลี้ยงตามความเห็นของครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิตเทศ ผลการวิจัยพบว่า "การคัดเลือกครูที่เลี้ยง" ควรคัดเลือกจากบุคคลที่มีทักษะและประสบการณ์ด้านการสอนและการนิตเทศมาแล้ว

เกี่ยวกับประสบการณ์การสอนและประสบการณ์ในการนิตเทศของอาจารย์ที่เลี้ยง สันน์ เมืองวงษ์ (2514 : 74) ซึ่งได้ศึกษาปัญหาและทัศนคติของครูที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานพร้อมกันนิตเทศฝึกสอน วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2513 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ครูที่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ควรมีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนและนิตเทศการสอนโดยตรงมาเป็นเวลานานพอสมควร เพื่อจะสามารถให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนได้

จินตนา สุนทรวิภาค (2521 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลการวิจัยเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่า ปัญหาของครู - อาจารย์ที่เลี้ยง คือ "มีประสบการณ์ในการนิตเทศการสอนน้อย มีความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ไม่เพียงพอ และมีปัญหาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำนักศึกษาฝึกสอน" และผลการวิจัยของ บำรุง สมพสิวงค์ (2524 : บทคัดย่อ) ได้พบว่า "ครูที่เลี้ยงที่ทำหน้าที่ 1 - 3 ปี มีปัญหาคานการสอนมากที่สุด ส่วนครูที่เลี้ยง

ที่ทำหน้าที่มากกว่า 3 ปี มีปัญหาเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลนักเรียน" เป็นข้อสังเกตว่าประสิทธิภาพการสอนส่งผลให้อาจารย์ที่เลี้ยงมีปัญหามากน้อยต่างกัน

ธนา กระจายวงศ์ (2523 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเทคนิคการนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงในโรงเรียนฝึกสอนระดับประถมศึกษาของศูนย์วิทยาดัชฎนครหลวง โดยใช้แบบสอบถามประชากร 2 กลุ่มคือ อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่า อาจารย์ที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป กับ 3 ปีลงมา จะนิเทศนักศึกษาฝึกสอนต่างกัน โดยพบว่า อาจารย์ที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การนิเทศสูงกว่า จะใช้เทคนิคการนิเทศได้ดีกว่า อาจารย์ที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยของ พนมารา บลักรุระ ซึ่งศึกษาเรื่องทำนองเดียวกัน แต่ใช้ประชากรต่างพื้นที่ และได้พบว่า อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนฝึกสอน (อาจารย์ที่เลี้ยง) ที่มีประสบการณ์นิเทศนักศึกษาฝึกสอนมากกว่า 5 ปี ได้นิเทศนักศึกษาฝึกสอนดีกว่า อาจารย์ที่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ในการนิเทศต่ำกว่า 5 ปี เล็กน้อย นอกจากนี้ยังพบว่า "ระดับการศึกษาของอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนมีความสำคัญเท่าเทียมกับประสบการณ์ ควรมีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ หรือสูงกว่าวุฒิที่นักศึกษาฝึกสอนจะได้รับ" (พนมารา บลักรุระ 2524 : บทคัดย่อ)

ณรงค์ ขรรณคุณ (2525 : 114) ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณสมบัติของอาจารย์ที่เลี้ยง พบว่า "ครูที่เลี้ยงควรมีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับที่นักศึกษาฝึกสอนเรียนอยู่"

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน

ชีธโบรท์ (Cheesebrough, 1971) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการที่มีประสิทธิภาพลดข้อบกพร่องประสิทธิภาพของอาจารย์นิเทศก์ ตามทัศนะของนักศึกษาฝึกสอนในระดับประถมศึกษาและครูที่เลี้ยง" โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพในการนิเทศฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างประชากรคือ ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนในโครงการฝึกสอนของสถาบันฝึกหัดครู 3 แห่ง ในปีการศึกษา 1970 - 1971 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อาจารย์นิเทศก์ควรยกย่อง ชมเชย ช่วยเหลือ และสนับสนุนการทำงานของ

ของนักศึกษาฝึกสอน ในขณะที่ประเทศและประเมินผลการสอนของนักศึกษา วิธีการที่ใช้ควรมีส่วนให้นักศึกษามีโอกาสประเมินผลการสอนของตนเองด้วย นักศึกษาฝึกสอนไม่ค่อยเข้าใจและต้องการทราบวิธีการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาต้องการคำแนะนำเพื่อปรับปรุงวิธีสอน การปกครองชั้น และความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนและนักศึกษาฝึกสอน นักศึกษาบางส่วนตั้งข้อสังเกตว่า การวิจารณ์ลักษณะส่วนตัวเป็นสิ่งขัดขวางต่อการพัฒนาของตน ส่วนใหญ่ต้องการให้อาจารย์นิเทศก์ทำหน้าที่ที่ดีที่สุด มีบุคลิกภาพที่ดี และเปิดเผย อาจารย์นิเทศก์ควรมีบทบาทในการพัฒนาคุณสมบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง นักศึกษาต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับผลวิธีสอน สังเกตการสอนนักศึกษาให้บ่อยครั้งและมากพอที่จะนำไปประเมินผลการฝึกสอนได้อย่างเที่ยงตรงและแน่นอน

ในปี 1972 ชมิตท์ (Schmidt, 1973) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การฝึกสอน : การวางแผนการสอน ข้อบังคับ และกฎเกณฑ์ความเหมาะสมในวิชาชีพครูของนักศึกษาฝึกสอนและครูที่เลี้ยง ในทัศนะของครูใหญ่และครูทั่วไปในรัฐโอไฮโอ" มีจุดมุ่งหมายเพื่อสำรวจความเห็นเกี่ยวกับประสบการณ์ต่าง ๆ ที่ควรจัดให้นักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด ชุดหนึ่งถามครูใหญ่ของโรงเรียนต่าง ๆ ในรัฐโอไฮโอ ส่วนอีกชุดหนึ่งใช้ถามครูที่ครูใหญ่เป็นผู้เลือกให้ตอบ ผลการวิจัยสรุปได้ว่าประสบการณ์ที่มีคุณค่ายิ่งต่อการฝึกสอนคือ การวางแผนการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรม การจัดและดูแลห้องเรียน การวัดผลนักเรียน การสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน การพบปะและฝึกฝนทางวิชาการ การแนะนำนักเรียน การปรับปรุงหลักสูตร การให้คำปรึกษานักศึกษาฝึกสอน การประชุมนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และการประเมินผลการฝึกสอน ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าครูที่เลี้ยงประชุมนิเทศนักศึกษาฝึกสอนให้เข้าใจวิธีการปฏิบัติงานในโรงเรียน ควรแบ่งความรับผิดชอบในฐานะเป็นครูประจำชั้นให้นักศึกษาฝึกสอนที่ละน้อย ในขณะที่นิเทศการสอนในห้องเรียน ครูที่เลี้ยงควรมีส่วนให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่นักเรียน ครูที่เลี้ยงควรให้ความเชื่อถือให้นักศึกษาฝึกสอนในฐานะเพื่อนร่วมงาน และในการประเมินผลการฝึกสอน ควรมีหลักการและคำนึงถึงความยุติธรรม

ในการวิจัยของ แอชบี (Ashby, 1973) เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์ในความคาดหวังของครูที่เลี้ยง นักศึกษาฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์" โดยใช้แบบสอบถามครูที่เลี้ยง 64 คน นักศึกษาฝึกสอน 63 คน และอาจารย์นิเทศก์ 13 คน และสัมภาษณ์

ครูที่เลี้ยง 10 คน นักศึกษาฝึกสอน 10 คน อาจารย์นิเทศก์ 5 คน ผลการวิจัยสรุปได้
ว่า ประชากรทั้ง 3 กลุ่ม มีความเห็นเกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์นิเทศก์คล้ายคลึงกัน
กล่าวคือ อาจารย์นิเทศก์ควรออกนิเทศนักศึกษาฝึกสอนสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ไม่ควรจะน้อย
กว่านั้น และผลจากการสัมภาษณ์ได้พบว่า การนิเทศนักศึกษาน้อย ๆ มีส่วนสำคัญยิ่งต่อ
การสอบและประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอน ส่วนความเห็นที่แตกต่างกันก็คือ
อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเห็นว่า อาจารย์นิเทศก์ควรจะได้ตรวจบันทึกการสอน
ประจำวันของนักศึกษา การใช้วิดีโอเทปในการประเมินผลการสอนของนักศึกษา แต่
นักศึกษาฝึกสอนไม่เห็นด้วยทั้ง 2 ประการ

การวิจัยของ ไฮเทรค (Hytrex, 1973) เรื่อง "บทบาทของอาจารย์นิเทศก์
ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยความเห็นของครูที่เลี้ยงในโครงการฝึกสอน" ผลการ
วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. อาจารย์นิเทศก์ควรให้ความช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนในค่านเนื้อหาวิชาด้วย
เช่นเดียวกับการให้ความช่วยเหลือในกานวิธีสอน
2. อาจารย์นิเทศก์ควรให้ความยุติธรรมในการประเมินผลการฝึกสอนโดยให้
ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนมีส่วนร่วมด้วย
3. อาจารย์นิเทศก์ควรไปเยี่ยมเยียนนักศึกษาฝึกสอนทุก ๆ 2 สัปดาห์ และควร
แจ้งให้ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนทราบล่วงหน้าด้วย

เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการนิเทศ และการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน แบนคาวาล
(Bandawal, 1974) ได้วิจัยเรื่อง "ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนสำหรับ
สถาบันผลิตครูในอัฟกานิสถาน" โดยใช้แบบสอบถามกับตัวแทนของสถาบันผลิตครู 42 แห่ง
จาก 20 ประเทศ จากผลการวิจัยที่พบ ผู้วิจัยได้ขอเสนอแนะสำหรับจัดการฝึกสอนใน
สถาบันฝึกหัดครูของอัฟกานิสถานดังนี้คือ การวางแผนจัดการฝึกสอนร่วมกันระหว่างอาจารย์
นิเทศก์และครูที่เลี้ยงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการฝึกสอน ในขณะที่นักศึกษากำลังฝึกสอน
ในชั้นเรียนควรมีอาจารย์นิเทศก์คอยควบคุมอย่างใกล้ชิด นักศึกษาฝึกสอนจะได้เรียนรู้มาก
ยิ่งขึ้นหากมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือนักศึกษา

ฝึกสอนและครูที่เลี้ยงจะต้องร่วมมือกันวางแผนการสอนอยู่เสมอ การประเมินผลการฝึกสอนนั้น ครูที่เลี้ยงควรมีบทบาทอย่างยิ่ง และเสนอแนะว่า นักศึกษาควรมีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 1 ชั้นเรียน และเห็นว่าโครงการฝึกสอนจะได้ผลก็ขึ้นอยู่กับบุคคลทั้ง 3 ฝ่าย คือ นักศึกษาฝึกสอน ครูที่เลี้ยง และอาจารย์นิเทศก์ รวมทั้งจะต้องมีการประเมินผลการฝึกสอนที่ยุติธรรมอีกด้วย

เบอร์กลันด์ (Burklund, 1976) ทำการวิจัยเรื่องอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยกับการใช้กระบวนการสื่อสารในการนิเทศการฝึกสอน โดยแบ่งกลุ่มทดลองของนักศึกษาฝึกสอนออกเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มหนึ่งนิเทศโดยวิธีไปเยี่ยมเยียนตามปกติ (Visitation) ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งใช้กระบวนการอย่างอื่นแทนการไปเยี่ยมตามปกติ (Non-Visitation) ปรากฏผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. วิธีการไม่ต้องไปเยี่ยมเยียนนั้น อาจารย์แทนวิธีการไปเยี่ยมเยียนได้
2. นักศึกษาและครูที่เลี้ยงต้องการยอมรับในความสำเร็จของตนเกี่ยวกับความรับผิดชอบที่ต้องมีต่อการเรียนการสอนร่วมกับอาจารย์นิเทศก์ และต้องการให้การประเมินผลการฝึกสอนมาจากทั้ง 3 ฝ่าย คือ อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน การประเมินผลควรจะได้มีการประเมินอยู่เสมอ ๆ เป็นระยะ ๆ ไป นอกจากนั้นอะไรก็ตามที่เป็นสิ่งที่อาจารย์นิเทศก์ต้องการให้นักศึกษาทำ ก็ควรได้มีการชี้แจงทำความเข้าใจอย่างชัดแจ้งก่อน
3. การติดตามประเมินผลที่ชัดเจนและรวดเร็วจากอาจารย์นิเทศก์เป็นสิ่งสำคัญ
4. นักศึกษาขาดประสบการณ์ในการตั้งคำถามที่ต้องการคำตอบมากกว่าใช้ - ไม่ใช่ เท่านั้น
5. การศึกษาอบรมเพิ่มเติม (In-Service Education) เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรจัดให้แก่นักศึกษาฝึกสอนและครูที่เลี้ยง
6. การมอบหมายงานให้ทำ ถ้านักศึกษาฝึกสอนจะสามารถใช้เวลาในการทำน้อยลงบ้าง จะทำให้ความตั้งใจที่จะทำก็ขึ้น
7. นักศึกษาฝึกสอนต้องการคำชมเชยหรือผลยอมรับบ้าง เพื่อไ้ทำงานที่ได้ รับมอบหมายเป็นผลสำเร็จได้

8. อาจารย์นิเทศก์ต้องการที่จะอธิบายอย่างแจ่มแจ้งในวิธีศึกษามผลประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อชุมชน ความจริงที่ไ้มา จากวิธีการนิเทศแบบไม่คงไปเยี่ยมเยียน ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่า จะคงใช้เวลาานพอสมควรในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในการนิเทศการฝึกสอน แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

กง (Keng, 1978) ได้ศึกษาเรื่อง "ทักษะของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับ การฝึกสอน และข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงโครงการฝึกสอนของคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย มลยา" โดยใช้แบบสอบถามนักศึกษาระดับอนุปริญญาทางการศึกษา จำนวน 155 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ก่อนการฝึกสอนนักศึกษามีความมั่นใจในงานในหน้าที่ครูเพียงเล็กน้อย ความช่วยเหลือจากครูที่เลี้ยงอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เลี้ยงปฏิบัติ การปฏิบัติตามความต้องการของนักศึกษา ครูที่เลี้ยงไม่ให้ความร่วมมือในการนิเทศการสอน กิจกรรมการฝึกสอนถูกจำกัดอยู่ภายในห้องเรียนเท่านั้น การประเมินผลการฝึกสอนไม่เกิดจากความร่วมมือระหว่างนักศึกษาฝึกสอนและผู้นิเทศ ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรพยายามประสานงานกันระหว่างสถาบันฝึกหัดครูและโรงเรียนฝึกสอนเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การฝึกสอน ประสิทธิภาพวิชาชีพครู ภาคปฏิบัติควรถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญยิ่งใน หลักสูตรการฝึกหัดครู การฝึกสอนควรจะได้รับความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและควรรำถึงความต้องการและความพร้อมของนักเรียนฝึกสอน ครูประจำชั้นในโรงเรียนฝึกสอนทุกคนควรมีโอกาสในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และนักศึกษาฝึกสอน ควรได้รับการนิเทศอย่างพอเพียง กิจกรรมการฝึกสอนควรรวมไปถึงกิจกรรมทุกอย่างของโรงเรียนฝึกสอน และประการสุดท้ายการประเมินผลการฝึกสอนจะต้องประสานงานกันอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องกันตลอดระยะเวลาของการฝึกสอน

ฮาร์โรลด์ (Harold, 1983) ได้วิจัย "การรับรู้ของนักศึกษาและครูฝึกสอน ที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์และประสิทธิภาพงานการนิเทศ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา การยอมรับของนักศึกษาและครูฝึกสอน ที่มีต่ออาจารย์นิเทศก์และพฤติกรรมกรรมการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และสังเกตการยอมรับของครูที่เลี้ยงที่มีต่อพฤติกรรมกรรมการนิเทศของ บลูมเบิร์ก (Blumberg Scale of

Teacher Perceptions of Supervision Behavior) กลุ่มตัวอย่างในการ
วิจัยประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 5 คน นักศึกษา จำนวน 69 คน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการนิเทศมี 3 ลักษณะคือ การควบคุม การให้
ความอบอุ่นใจ และการไม่ทรงประเท็นในการนิเทศ ส่วนการยกย่องสนับสนุนไม่ค่อยมี

วิธีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feed back) ประกอบด้วยพฤติกรรม 4 แบบคือ
การอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับการสอน การให้ความเป็นกันเอง การให้การสนับสนุน
และการเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง

ปาร์เชก, จอยย์ (เบอร์ตัน (Sharzade, Joyce, Burton, 1983) ได้
ศึกษา "การจับคู่กันระหว่างแบบการนิเทศและระดับคตินิยมของอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษา
ฝึกสอนที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพของนิเทศ" มีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษา
ความสัมพันธ์ที่อาจเกิดขึ้นจากแบบการนิเทศและระดับคตินิยม (Conceptual) ของ
อาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอนที่ได้รับการนิเทศ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้
ประกอบด้วย แบบสอบถาม 3 ชุดคือ แบบสอบถามความคิดเห็นของ Hunt และ
ผู้ร่วมงาน และแบบสรุปประสิทธิภาพของอาจารย์นิเทศก์ กลุ่มตัวอย่างประชากรประกอบ
ด้วย นักศึกษาฝึกสอน จำนวน 187 คน และอาจารย์นิเทศก์ 37 คน จากมหาวิทยาลัย
2 แห่ง ในรัฐคาธิฟอร์เนีย

ผลการวิจัยส่วนหนึ่งพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีแบบการนิเทศ (Style) ทั้ง
แบบฝึกปฏิบัติทางตรง ทางอ้อม และแบบร่วมมือกัน (Collaborative Style)

องค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนิเทศคือ อายุ เพศ
ประสบการณ์ในการนิเทศ และเวลาที่ใช้นิเทศนักศึกษา

อาจารย์นิเทศก์ที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีอายุอยู่ในช่วง 46 - 55 ปี เป็นเพศหญิง
ใช้เวลาในเทศนักศึกษาสัปดาห์ละ 35 ถึง 90 นาที และมีประสบการณ์ในการนิเทศมาแล้ว
16 ถึง 20 ปี

ผลการวิจัยนี้สนับสนุนงานของ Hunt ซึ่งได้พบว่าอาจารย์นิเทศก์ที่มีระดับคตินิยม
(Conceptual) สูง จะสามารถปรับแบบการนิเทศและมีการยืดหยุ่นและสร้างสรรค์แบบ
การนิเทศได้มากกว่า

สำหรับการวิจัยในประเทศ ในผลการวิจัยของ ทิศวง ชรรรมันทา ได้พบ
ความต้องการนิเทศของนักศึกษาฝึกสอนว่า ต้องการให้อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง
สอนเวลาให้แก่ นักศึกษาฝึกสอนอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ เพื่อช่วยเหลือ แนะนำปัญหา
ต่าง ๆ และต้องการให้นิเทศนักศึกษาฝึกสอนด้วยความตั้งใจอย่างแท้จริงด้วย (ทิศวง
ชรรรมันทา 2518 : บทคัดย่อ)

การวิจัยของ สุจริต เพียรชอบ และ อัจฉรา ประไพตระกูล เรื่อง
"ความต้องการการนิเทศการฝึกสอนของนิสิตครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" โดยใช่
แบบสอบถามประชากรซึ่งเป็นนิสิตชั้นปีที่ 4 ที่ฝึกสอนในภาคต้น ปีการศึกษา 2520 และ
ปีการศึกษา 2521 รวมจำนวน 693 คน ผลการวิจัยพบว่า นิสิตฝึกสอนทั้งในปีการ
ศึกษา 2520 และ 2521 ต้องการความช่วยเหลือจากอาจารย์นิเทศก์ในสองสัปดาห์แรก
ในระดั้มากที่สุดและมากตามลำดับ ความช่วยเหลือในระหว่างสองสัปดาห์สุดท้ายต้อง
การในระดั้มาน้อยและปานกลาง และโดยส่วนรวมแล้ว นิสิตฝึกสอนทั้ง 2 กลุ่มต้องการความ
ช่วยเหลือจากอาจารย์นิเทศก์ในด้านเนื้อหาวิชาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านวิธีการและเทคนิค
การสอนเป็นอันดับรองลงมา เมื่อเปรียบเทียบความต้องการของนิสิตฝึกสอนทั้ง 2 กลุ่ม
พบว่า นิสิตฝึกสอนปีการศึกษา 2521 ต้องการความช่วยเหลือมากกว่านิสิตฝึกสอน
ปีการศึกษา 2520 (สุจริต เพียรชอบ 2522 : 53 - 56)

การวิจัยของ จินตนา สุนทรวิภาต (2521 : บทคัดย่อ) ก็ได้พบว่า นักศึกษา
ฝึกสอนต้องการคำแนะนำในก้านวิธีสอน และการใช้สื่อการสอน นอกจากนี้ยังต้องการให้
อาจารย์นิเทศก์ไปนิเทศให้บ่อยครั้ง และสม่ำเสมอ การวิจัยของ ประสาท ชีอนอก
เรื่อง "เปรียบเทียบความต้องการการนิเทศการฝึกสอนและความช่วยเหลือที่ได้รับของ
นักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกภาษาไทย ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง จากวิทยาลัย
ครูภาคเหนือ" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความต้องการและการได้รับการนิเทศของนักศึกษา
ฝึกสอนวิชาเอกภาษาไทยในวิทยาลัยครูภาคเหนือ โดยใช่แบบสอบถามประชากรที่เป็น
นักศึกษาฝึกสอนระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ในวิทยาลัยครูภาคเหนือที่เป็นนักศึกษาฝึกสอน
ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง ในวิทยาลัยครูภาคเหนือ 8 แห่ง ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษา
ต้องการความช่วยเหลือในก้านการเตรียมการสอนและทำบันทึกการสอน การเขียนจุด

ประสงค์ของการสอน ด้านเนื้อหา แบบเรียนและเอกสารประกอบการสอนและกิจกรรม การสอน ด้านการใช้สื่อการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผลการสอน ด้านบุคลิกภาพ วินัย การปกครองชั้น และด้านมนุษยสัมพันธ์ (ประสาธ อีอนอด 2523 : 92 - 96)

บัญชา เลิศศิริ ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา วิชาเอกเกษตรศาสตร์ ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง ในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก เชียงใต้ สังกัดกรมการฝึกหัดครู" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาลักษณะพื้นฐานของนักศึกษาฝึกสอน วิชาเอกเกษตรศาสตร์ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง และสภาพทั่วไปในการฝึกสอน โดยใช้แบบสอบถามนักศึกษาฝึกสอนวิชาเอกเกษตรศาสตร์ระดับ ป.กศ.สูง ที่ผ่านการฝึกสอนใน วิทยาลัยครูภาคตะวันตกและภาคใต้ 7 แห่ง ผลการวิจัยได้พบว่า นักศึกษาฝึกสอนต้องการ คำแนะนำเพิ่มขึ้นเกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ การปฐมนิเทศ การสังเกตการสอน และการสัมมนา การฝึกสอน (บัญชา เลิศศิริ 2523 : อ้างถึงใน สัจจ อูทรานันท์ 2528 : 117)

ธานี นงนุช ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนในทัศนะของอาจารย์นิเทศน์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนวิทยาลัยครูอุบลราชธานี" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาของนักศึกษาในด้านการสอน การจัดและการปกครองชั้น การวัดผลประเมินผลและ มนุษยสัมพันธ์ ศึกษาปัญหาตารนิเทศการสอนของอาจารย์นิเทศน์และอาจารย์ที่เลี้ยง และ ศึกษาความต้องการความช่วยเหลือของนักศึกษาฝึกสอน โดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศน์ จำนวน 54 คน อาจารย์ที่เลี้ยงจำนวน 512 คนและ นักศึกษาฝึกสอน 847 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาฝึกสอนต้องการความช่วยเหลือใน ด้านการจัดหาหรือจัดทำอุปกรณ์การสอน และต้องการให้อาจารย์นิเทศน์ไปทำการนิเทศ บ่อย ๆ (ธานี นงนุช 2525 : อ้างถึงใน สัจจ อูทรานันท์ 2528 : 81)

แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับการสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

การจัดสัมมนาในหน่วยงานหรือการเรียนการสอนนั้น ส่วนใหญ่จะกำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ของการสัมมนาไว้กว้าง ๆ 3 ประการคือ

1. เพื่อแก้ปัญหา (Problem Solving)
2. เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน (Learning)
3. เพื่อการตัดสินใจหรือกำหนดนโยบาย (Decision-making or Policy Determination)

(นพทร พานิชสุข 2522 : 78)

สำหรับการจัดสัมมนาการฝึกสอน ชิน บุญญาภาท (2522 : 29 - 31) ได้กล่าวว่า "เป็นหัวใจที่สำคัญประการหนึ่งของกระบวนการฝึกสอน เป็นการร่วมปรึกษาหารือกันระหว่างอาจารย์นิเทศ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนในอันที่จะวิเคราะห์การสอนและการแก้ปัญหาต่าง ๆ และให้รู้จักปรับปรุงตนเองของนักศึกษาฝึกสอนในระหว่างการฝึกสอน" และได้เสนอรูปแบบการจัดสัมมนาการฝึกสอนไว้ 3 รูปแบบคือ

1. การสัมมนาการฝึกสอนระหว่างนักศึกษาฝึกสอนในโรงเรียนเดียวกันไทยมีครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศมาร่วมด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในความสำเร็จในการทำงานและงานที่เป็นอุปสรรคและปัญหา

2. การสัมมนาการฝึกสอนของนักศึกษาทั้งหมดภายหลังสอนไปไคร่ครั้งภาคการฝึกสอนไทยจัดให้มีขึ้นที่วิทยาลัย มีอาจารย์นิเทศและอาจารย์ผู้สอนจากภาควิชาต่าง ๆ เป็นที่ปรึกษา เน้นวิชาการเป็นหลัก ไทยแยกนักศึกษาก่อเป็นกลุ่ม ๆ ตามวิชาเอกของนักศึกษา แยกไปประชุมสัมมนาแล้วกลับมาเสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่

3. การสัมมนาการฝึกสอนภายหลังสิ้นสุดการฝึกสอนหรือการปัจฉิมนิเทศเป็นการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนทั้งหมดจัดขึ้นที่วิทยาลัย จุดมุ่งหมายเพื่อประเมินผลงานตลอดไปรแกรม เป็นการแลกเปลี่ยนความสำเร็จซึ่งกันและกันเพื่อนำเสนอข้อดีเกี่ยวกับการฝึกสอนและการนำไปใช้ในการประเมินนิเทศศึกษารุ่นต่อ ๆ ไป

ประพจน์ ไสภณ และ วีระ ประวาฬฤกษ์ (2525 : 99 - 100) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายของการฝึก และวิธีการจัดสัมมนาการฝึกสอนไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ

1. เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับนโยบาย จุดมุ่งหมายและวิธีการเกี่ยวกับการฝึกสอน

2. เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และก่อให้เกิดความร่วมมือสนับสนุน
ในการดำเนินงาน

3. เพื่อให้ผู้เข้าประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ เกิดความรู้ ความ
เข้าใจและสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้

4. เพื่อฝึกปฏิบัติจริงและนำผลงานไปใช้ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน

6. เพื่อเสนอผลงานและแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้จากการปฏิบัติงาน

เป้าหมายของการประชุม สัมมนา ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการฝึกสอน

เป้าหมายในการจัด มุ่งให้เกิดประโยชน์แก่บุคลากรและหน่วยงาน

3 ฝ่าย คือ

1. บุคลากรและหน่วยงานในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. บุคลากรในหน่วยงานในวิทยาลัยครู

3. บุคลากรและหน่วยงานนอกวิทยาลัยครู

วิธีการจัดประชุม

การประชุมเป็นแนวทางในการจัดได้หลายวิธี ซึ่งผู้จัดการประชุมสามารถ
เลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลาย ๆ วิธีผสมผสานกัน ตามความเหมาะสมกับวัตถุประสงค์
ของการประชุมแต่ละครั้ง

วิธีการจัดการประชุมที่สามารถนำไปใช้ได้ผลดี ได้แก่

1. วิธีการประชุมชี้แจง

2. วิธีการประชุมอบรม

3. วิธีการประชุมปฏิบัติการ

4. วิธีการประชุมสัมมนา

5. วิธีการประชุมเชิงวิชาการ หรือตลาดนักวิชา

วิธีการประชุมชี้แจง เป็นการประชุมเพื่อให้ผู้เข้าประชุมได้ทราบนโยบาย จุดประสงค์ วิธีการ และการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วิธีการประชุมชี้แจงใช้ได้กับการปฐมนิเทศ

วิธีการประชุมอบรม เป็นการอบรมหรือให้ความรู้ใหม่แก่ผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมศึกษาต่อไป และนำความรู้ใหม่ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน วิธีการนี้ใช้ได้ทั้งในการปฐมนิเทศ การอบรมเพื่อเสริมสมรรถภาพแก่นักศึกษาในค่านเทคนิคการสอน เป็นต้น

การประชุมปฏิบัติการ เป็นการประชุมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยอาศัยการฝึกปฏิบัติระหว่างประชุมเป็นสำคัญ หลังจากการประชุมแล้วจะมีผลงานที่สร้างขึ้นระหว่างประชุม ซึ่งนำไปใช้ได้เช่น การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการทำการใช้สื่อการสอน เป็นต้น

การประชุมสัมมนา เป็นการแก้ปัญหาโดยวิธีประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์น้อย ๆ กันมาร่วมประชุมกัน ในการประชุมแบบนี้ บางทีก็มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายเพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานอันจะนำไปสู่การสัมมนานอกจากนั้นลักษณะการประชุมแบบนี้ก็จะมีอภิปรายหรือการประชุมตกลง เหล่านี้เป็นถาหาแนวทางในการแก้ปัญหาโดยวิธีหนึ่ง หรือหลายปัญหาที่สนใจ เช่น การจักสัมมนา ระหว่างฝึกสอน การสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหลาย

การประชุมเชิงวิชาการ หรือคลาสนักวิชา เป็นการนัดหมายมาพบกัน เพื่อเสนอผลงานวิชาการประชันหลายกลุ่มไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งอาจจะมีการจักให้มีพิธีการไปพร้อม ๆ กันด้วยก็ได้ วิธีการเช่นนี้สามารถนำไปใช้ได้ในการจัดการปัจฉิมนิเทศหลังฝึกสอน การประชุมสรุปผลงานของการฝึกสอน หรือการประชุมเพื่อประเมินผลงาน เป็นต้น

รูปแบบของการจัดประชุม แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ

1. ประชุมขั้นเตรียมการ เป็นการประชุมก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกสอน เป็นการประชุมกับบุคคล 2 ประเภทคือ

1.1 การประชุมกับบุคลากรภายในวิทยาลัย ได้แก่

ก. บุคลากรภายในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์นิเทศก์

ข. บุคลากรอื่น ๆ ในวิทยาลัย

ค. นักศึกษา เป็นการประชุมในลักษณะการประชุมพิเศษก่อน
ออกฝึกสอน

1.2 การประชุมกับบุคลากรภายนอกวิทยาลัย ได้แก่

ก. ผู้บริหารระดับจังหวัด ระดับอำเภอ กลุ่มโรงเรียน

ข. ครูใหญ่ ครูนิเทศก์ ครูที่เลี้ยง

2. ประชุมชั้นปฏิบัติการ เป็นการประชุมระหว่างการฝึกสอน อาจจัดใน
รูปของการสัมมนา หรือรูปอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

3. ประชุมชั้นสรุปผลงานเป็นการประชุมหลังจากนักศึกษาฝึกสอนเสร็จ
เรียบร้อยแล้ว จัดประชุมสรุปผลงาน รวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างของการฝึกสอน อาจมี
การแสดงผลงานในรูปของตลาดนัดวิชาหรือการประชุมเชิงวิชาการก็ได้

นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะแนวทางในการจัดสัมมนาระหว่างการฝึกสอนไว้ดังนี้
การสัมมนาถือได้ว่าเป็นกลวิธีในการนิเทศอย่างหนึ่ง ลักษณะของการจัดสัมมนา
อาจจะใช้วิธีให้นักศึกษาได้สัมมนากันเอง หรือสัมมนาโดยมีอาจารย์นิเทศก์ร่วมด้วย หรือ
เป็นการสัมมนาระหว่างนักศึกษาฝึกสอนกับครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง ซึ่งฝ่ายดำเนินการจัด
สามารถเลือกทำได้ในโอกาสต่าง ๆ กันตามต้องการ

วิธีการจัดสัมมนาจะให้เกิดประสิทธิภาพในช่วงแรก ๆ ควรเป็นการสัมมนาที่มี
อาจารย์นิเทศก์เป็นที่ปรึกษา โดยแบ่งนักศึกษาเป็นกลุ่มย่อย ๆ ยิงกลุ่มเล็กจะยิ่งเกิด
ประโยชน์และสมาชิกในกลุ่มควรเป็นผู้ที่มาจากหน่วยศึกษาฝึกสอนต่าง ๆ กัน เพราะจะ
สามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดซึ่งกันและกันได้กว้างขวางขึ้น จากนั้นเรา
อาจจัดแบบมีครูใหญ่หรือครูที่เลี้ยงร่วมด้วย จนถึงสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอน

ในการจัดสัมมนาอาจจะจัดขึ้นที่วิทยาลัยหรือโรงเรียนที่เป็นศูนย์กลางของกลุ่ม
หรือหมุนเวียนกันจัดในกลุ่มหรือสายของตน ซึ่งการจัดแบบหมุนเวียนช่วยให้นักศึกษาฝึกสอน
ได้ไปพบและเยี่ยมเยียนโรงเรียนต่าง ๆ ทำให้เกิดประสบการณ์มากขึ้น

การสัมมนาเป็นสิ่งที่ช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้รับแนวคิดใหม่ที่จะนำไปทดลองใช้ในชั้นที่สอนอยู่ จึงจัดถือว่าเป็นเทคนิคการนิเทศที่มีคุณค่าวิธีหนึ่ง

คณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาประสบการณ์วิชาชีพครู กรมการฝึกหัดครู (2525 : 35) ได้เสนอแนวปฏิบัติงานประสบการณ์วิชาชีพครูที่เกี่ยวกับการสัมมนาไว้ดังนี้

1. ควรจัดสัมมนาปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ทั้งระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว
2. ผู้เข้าร่วมสัมมนา นอกจากจะมีนักศึกษาและอาจารย์นิเทศก์แล้ว ควรมีอาจารย์ที่เลี้ยงรวมด้วย เพื่อให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาาร่วมกัน และช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
3. การจัดสัมมนาปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างการปฏิบัติงาน ควรจัดเป็นประจำ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง หรืออย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยจัดที่โรงเรียนที่นักศึกษาปฏิบัติงานอยู่
4. การจัดสัมมนาปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพหลังจากเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานแล้ว อาจจัดรวมพร้อมกันที่วิทยาลัยครู โดยให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาแบ่งกลุ่มตามหน่วยโรงเรียน แล้วร่วมกันเสนอปัญหาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา ช่วยกันประเมินผลงานการฝึกปฏิบัติ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการฝึกปฏิบัติงานในรอบต่อไปด้วย เสร็จแล้วให้ทุกกลุ่มเสนอรายงานข้อที่ประชุมใหญ่ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 104) มีความเห็นเกี่ยวกับการสัมมนาการฝึกสอนว่า "การจัดให้มีการสัมมนาหรือพบปะร่วมกันเป็นระยะสั้น สำคัญมากสำหรับโครงการฝึกสอน การสัมมนาควรจะจัดทุก ๆ สัปดาห์ หรือทุก ๆ 2 สัปดาห์ โดยอาจารย์นิเทศก์ที่ไปดูการฝึกสอนเป็นผู้จัด การสัมมนาหรือพบปะร่วมกันเช่นนี้ จะช่วยให้ครูฝึกสอนได้ตีความและวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ที่ตนกำลังกระทำอยู่ และเป็นวิธีที่โดยวิธีหนึ่ง โดยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาฝึกสอนได้คลุกคลีกับผู้มีอาชีพเช่นเดียวกันคน"

จากแนวความคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การสัมมนาการฝึกสอนเป็นกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกสอนอย่างยิ่ง เป็นการช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในวิชาชีพครู เนื่องจากมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับในขณะที่ฝึกสอน

สำหรับการสัมมนาการฝึกสอนที่จะเสริมการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนให้ได้ผลดียิ่งขึ้นนั้น ควรจัดในช่วงที่นักศึกษากำลังฝึกปฏิบัติงานในโรงเรียนฝึกสอน เพื่อให้นักศึกษาจะได้พบปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบอยู่มาอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน โดยมีอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาในบางกรณีที่นักศึกษาฝึกสอนด้วยกันไม่สามารถแก้ปัญหาได้ นอกจากนี้ยังเป็นการติดตามผลการปฏิบัติงานและพัฒนาการของนักศึกษาฝึกสอนได้ใกล้ชิดวิธีหนึ่ง ในช่วงสัมมนาอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงอาจจัดกิจกรรมเสริมความรู้ทักษะอื่น ๆ ตามที่เห็นสมควรให้แก่ศึกษาฝึกสอนเพื่อพัฒนาการศึกษาฝึกสอนให้เป็นครูที่ดียิ่งขึ้น

สรุป

การสัมมนาการฝึกสอนเป็นกิจกรรมหนึ่งในโครงการฝึกสอนของสถาบันผลิตครู ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน การจัดสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาฝึกสอนและการปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอนของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงเพียงใดนั้น จะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัด รูปแบบการจัด ช่วงเวลาที่จัด และกิจกรรมต่าง ๆ ที่บรรจุไว้ในการสัมมนาเป็นสำคัญ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการสัมมนาฝึกสอน

โกรฟส์ (Groves, 1962) ได้ศึกษาการเตรียมครูระดับมัธยมศึกษาของสถาบันการฝึกหัดครูในเมดริสแคนซัส ใกล้เคียงว่า ประชากรส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่า การจัดโปรแกรมที่มีประโยชน์ต่อการเตรียมครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาคือ การจัดให้มีการสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอน

บ่อยครั้ง เพื่อช่วยให้ปรับปรุงการฝึกสอนของนักศึกษาให้ดีขึ้น และผู้รับผิดชอบในการ
สัมมนาควรจะเป็นอาจารย์ในเทศก

จากการศึกษาปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนและการศึกษาโครงการฝึกสอน และ
ได้พบปัญหาต่าง ๆ ผู้วิจัยจะเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาด้วยการใช้กิจกรรมการ
สัมมนา ระหว่างการฝึกสอนสำหรับแก้ปัญหา โดยเสนอแนะว่า "ควรจัดให้มีการประชุม
สัมมนานักศึกษาระหว่างนิเทศการฝึกสอน เพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนที่มี
ปัญหา (นาคยา ภัทรแสงไทย 2519) แต่ ฉลอง ทิมศรี และคณะ (2522) ซึ่ง
ได้วิจัยเรื่อง "ปัญหาและข้อเสนอแนะในการฝึกสอนของนักศึกษาฝึกสอนคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2521" โดยสอบถามความเห็นของนักศึกษาฝึกสอน
ที่ฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2521 จำนวน 174 คน ได้พบผลการวิจัย
เกี่ยวกับการสัมมนาระหว่างการฝึกสอนว่าไม่มีประโยชน์สำหรับนักศึกษาฝึกสอน โดยนักศึกษา
ฝึกสอนเห็นว่า "ปรึกษาอาจารย์ในเทศกส่วนตัวดีกว่าการสัมมนา ปัญหาที่แก้ไม่ได้ไม่ควร
นำเข้าสู่สัมมนา ควรแจ้งหัวข้อสัมมนาก่อนการสัมมนา ควรจัดสัมมนาครูใหญ่และครูที่เลี้ยง
เพื่อทำความเข้าใจกัน และควรหาวิธีอื่นแทนการสัมมนา" จึงเป็นข้อสังเกตว่าการสัมมนา
ระหว่างการฝึกสอนจะมีประโยชน์ต่อนักศึกษาเพียงใดหรือไม่นั้น อาจขึ้นอยู่กับ รูปแบบ
วิธีการจัด และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในระหว่างการสัมมนา เช่น ข้อค้นพบจากการวิจัย
ของ ลักขณา ศกุนะสิงห์ (2521 : 144) ได้พบว่า อาจารย์นิเทศกเสนอว่ามีปัญหา
ในการสัมมนา คือ ปัญหาที่นำมากล่าวในชั่วโมงการสัมมนา ไม่ได้กล่าวเฉพาะปัญหาที่
สามารถแก้ไขได้ จึงไม่เป็นประโยชน์ต่อการฝึกสอนเท่าที่ควร

ผลการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการจัดสัมมนาฝึกสอน ได้แก่ การวิจัยของ บรรจบ
วงศ์ยัง (2520 : 125) ซึ่งพบว่า จัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนรวมกันทั้งหมด และจัด
สัมมนาเป็นกลุ่มย่อย โดยจัดเป็นกลุ่มวิชาที่นักศึกษาทำการสอน และการวิจัยของ ผนัง
ธรรมคุณ (2525 : 127) พบว่า การจัดสัมมนานักศึกษาฝึกสอนอาจจัดได้ทั้งร่วมกับ
อาจารย์นิเทศกและครู - อาจารย์ที่เลี้ยง และจัดสัมมนาเฉพาะนักศึกษาฝึกสอนโดย
นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการกันเอง ในการสัมมนานักศึกษาฝึกสอนควรดำเนินการโดยแบ่ง



เป็นกลุ่มย่อย แล้วเสนอข้อที่ประชุมใหญ่ การแบ่งกลุ่มนั้นอาจแบ่งตามวิชาเอกเกี่ยวกับวิชาที่สอนเหมือนกัน หรือโรงเรียนเดียวกัน

เกี่ยวกับการกำหนดวันและจำนวนครั้งในการสัมมนา ในผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ยังแตกต่างกันบ้างดังนี้ เกลียวพันธ์ ขจรตุงกิตติ พบว่า "ควรสัมมนา 2 ครั้งใน 1 ภาคการฝึกสอน" ฝรั่ง ขจรตุงกิตติ พบว่า "ควรจัดสัมมนา 2 ครั้งคือ ระหว่างการฝึกสอน และเมื่อสิ้นสุดการฝึกสอน" อักขณา ศฤงษะสิงห์ มีความเห็นว่า "ควรสัมมนาในระหว่างการฝึกสอนให้มากที่สุด อย่างน้อย 2 ครั้ง ๆ ละ 2-3 วัน" ส่วน ชิน บุญญาภาพ มีความเห็นว่า "ในระหว่างการฝึกสอนควรจัดสัมมนาครั้งใหญ่ 3 ครั้ง และควรจัดสัมมนาหลังจากฝึกสอนด้วย" วันดี ทองใหญ่ ๗ อยู่ชยา มีความเห็นว่า "ควรจัดสัมมนา 2 สัปดาห์ต่อครั้ง โดยให้นักศึกษาฝึกสอนเสนอปัญหาแต่ละกรณี (case) ที่นักศึกษาฝึกสอนไปประสบมาเสนอในรูปของบทบาทสมมติและสถานการณ์จำลอง (Role Playing and Simulation)

นอกจากนี้ ประนอม เกษชัย ได้เสนอแนะว่า "ควรจัดให้มีการสัมมนาในวันที่นักศึกษาไม่มีการสอน เพื่อให้นักศึกษาจะได้ไม่เสียเวลาการฝึกสอน"

สำหรับกิจกรรมที่จัดในช่วงไม่งของการสัมมนานั้น ได้จากข้อเสนอแนะของการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกสอนดังนี้

1. นักศึกษาฝึกสอนเสนอปัญหาที่ประสบมาเสนอเพื่อนในกลุ่มให้ช่วยแก้ไข ส่วนอาจารย์นี้เทศก์ควรช่วยสรุปและเสนอแนะเพิ่มเติม
2. ให้นักศึกษาที่สอนดีเกิน สวัสดิการสอนให้เพื่อนชม
3. ให้สัมมนาการสวัสดิการสอนโดยอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญการสอนหรืออาจารย์ผู้สอนวิธีสอน
4. จัดนิทรรศการสื่อการสอนที่ทำจากวัสดุราคาถูกไว้เป็นตัวอย่าง เพื่อเป็นแนวความคิดแก่นักศึกษาฝึกสอน
5. แขนงโสตทัศนอุปกรณ์ควรมีส่วนร่วมในการสัมมนาเพื่อช่วยแนะนำการปฏิบัติการใช้ และการเก็บรักษาสื่อการสอน

6. อาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ ควรเข้าร่วมประชุมสัมมนาด้วย เพื่อช่วยเหลือทางคณาวิชาการ นอกจากนั้นเป็นการประเมินผลการสอนของตนจากการฝึกสอนของนักศึกษาได้ว่า วิชาความรู้ ทักษะคติ และทักษะต่าง ๆ ที่ได้ฝึกฝนก่อนฝึกสอนนั้น นักศึกษานำไปปฏิบัติได้เพียงใด เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนของโรงเรียนหรือไม่ จะปรับปรุงอย่างไรหรือไม่ และทำให้ภาควิชาตระหนักในความรับผิดชอบร่วมกันในการเตรียมครู (ฉัทธนา ศกฺุณะสิงห์ 2521 : 144 - 196).

7. ให้นักศึกษาฝึกสอนใช้ภาพยนตร์ หรือเครื่องบันทึกภาพ (Video Tape) เกี่ยวกับวิธีสอนต่าง ๆ (วันดี ทองใหญ่ ณ อยุธยา 2523 : 252)

8. ควรมีนโยบายให้นักศึกษาที่จะฝึกสอนในเทอมต่อไปได้เข้าฟังปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษารุ่นก่อนในวันสัมมนาครั้งใหญ่ด้วย (ประนอม เกษชัย 2518)

9. อาจารย์โครงสร้างบรรยากาศในรูปของการศึกษานอกสถานที่ การพักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมสนุกรสนาน

10. เชิญวิทยากรมาบรรยาย

11. ภายหลังจากสัมมนาแล้ว ควรรายงานผลการสัมมนาให้ผู้สอนรายวิชาเตรียมประสบการณ์วิชาชีพทราบด้วย (ณรงค์ ขรรณคุณ 2525 : 127)

แนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน

ซารี มณีศรี (2523 : 212 - 215) มีแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการในการประเมินผลการนิเทศการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. ควรใช้วิธีการหลายชนิดต่าง ๆ กันในการประเมินผลแล้วรวบรวมข้อมูลที่ถูกคองนำมาเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน หรือบุคคลในขณะผู้ร่วมงาน

2. จะคงได้รับความร่วมมือในการประเมินผลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับนั้น ๆ

3. การประเมินผลจะต้องให้สัมพันธ์กับหลักสูตร



4. โครงการวัดผลควรจะให้เป็นที่น่าเชื่อถือเป็นไปตามแนวทางของความมุ่งหมายทางการศึกษา

5. ควรจะวัดผลหลาย ๆ ด้าน เช่น ผลงาน ทักษะ ทักษะ การรู้จักร่วมมือกันทำงาน (rapport) นิสัยในการทำงาน (working habit) และความสม่ำเสมอในการทำงาน เป็นต้น

6. ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมในการวัดผล ร่วมแรงร่วมใจกันทดลองวิธีการที่เหมาะสมเอามาใช้วัดผล

7. การประเมินผลควรกระทำติดต่อกันไปเรื่อย ๆ วัดผลเป็นระยะ ๆ มีการติดตามผลหลังจากได้ทำงานในครั้งหนึ่ง ๆ จะได้ผลดีและเที่ยงตรง (validity) หากมีข้อบกพร่องจะแก้ไขปรับปรุงแก้ไขทันที

8. โครงการประเมินผลควรจะมีที่ยึดหยุ่นได้ ใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย แบบสอบถาม รายงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จะเลือกให้เหมาะสมแก่สถานการณ์

9. เก็บบันทึกสรุปผลการประเมินไว้เป็นหลักฐาน เพื่อสะดวกในการค้นคว้า

10. ข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมของผลงานในการประเมินนั้น ควรใช้ประโยชน์ในการแนะแนวให้แก่บุคคล รวมถึงการวางโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย เครื่องมือใดที่มีคุณค่าน้อย ผลที่ได้ประเมินออกมาซึ่งเชื่อถือได้ไม่แน่นอน ควรอยู่ในชั้นสงสัยเอาไว้ก่อน

ในแนวทางของการประเมินผลของการฝึกสอนที่อาศัยหลักการของการประเมินผลการศึกษาทั่วไปเช่นกัน สำหรับแนวความคิดของ ไพเรส (Pires, 1969 : 112-113) ได้กล่าวถึงการประเมินผลการฝึกสอน สรุปได้ว่า

1. การประเมินผลการฝึกสอนควรจะทำต่อเนื่องกัน เพื่อจะได้ปรับปรุงคุณภาพของการสอน ปรับปรุงนิสัย และเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. การฝึกสอน เป็นการช่วยให้เด็กฝึกสอนได้ปรับปรุงทักษะและความสามารถในการสอน มิได้เป็นการทดสอบความสามารถ ดังนั้นในการวัดความสามารถในการสอนจึงควรวัดและประเมินผลในคอนสฤตัทัยของการฝึกสอน เพื่อพิจารณาว่าได้มีการปรับปรุงการสอนดีขึ้นหรือไม่

3. ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนมีประสบการณ์เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และการให้ความร่วมมือกับชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่แล้ว การวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนจะคงคำนึงถึงสิ่งดังกล่าวแล้วด้วย

4. ในการวัดผลและการประเมินผลการฝึกสอนจะกระทำเพียงบุคคลใดบุคคลหนึ่งมิได้ แต่จะต้องพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคคลทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องของตัวการฝึกสอน

5. มีข้อนำสังเกตุว่า อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนบางคน ไม่มีทักษะในการนิเทศและการสังเกตประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งมีผลทำให้มาตรฐานการฝึกสอนค่อยลงไป ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ผู้ทำหน้าที่นิเทศการสอนจะต้องได้รับการฝึก และอบรมเกี่ยวกับการนิเทศการสอนและการวัดผลประเมินผลการฝึกสอน

เกี่ยวกับวิธีการวัดและประเมินผลกล่าวโดยกว้าง ๆ ควรปฏิบัติดังนี้

1. พยายามใช้วิธีวัดหลาย ๆ วิธี
2. พยายามประเมินให้มากครั้งขึ้น
3. พยายามประเมินโดยใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน

(ทพวงมหาวิทยาลัย 2522 : 14)

การประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนให้เกิดความเที่ยงธรรมนั้น นอกจากจะปฏิบัติโดยวิธีการดังกล่าวแล้ว ผู้ประเมินผลจะต้องมีความรอบคอบในการนำข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณา ตลอดจนมีความเข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนนั้นอย่างชัดเจน เชิญ วีระฉายา (2519 : 13 - 14) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ควรคำนึงในการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนว่า

1. การวัดผลการฝึกสอนเป็นการวัดคุณภาพ ต้องอาศัยความยุติธรรมในการเรียงลำดับคุณภาพ ครูที่เล็งและอาจารย์นิเทศจะต้องใช้วิธีการบันทึกอย่างสม่ำเสมอ
2. การประเมินลำดับชั้น (grade) เป็นความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศและครูที่เล็งจะต้องกระทำร่วมกันภายใต้กฎเกณฑ์ที่กำหนด
3. มีการประเมินผลโครงการต่าง ๆ โดยยึดจุดมุ่งหมายของโครงการนั้น ๆ เป็นสำคัญ

ชิปลา (Shipla, 2521 : 115 - 117) ได้เสนอแนวปฏิบัติในการวัด และประเมินผลการฝึกสอนไว้ ดังนี้

1. แต่ละวิทยาลัยควรทำแบบประเมินผลของตนเอง แบบประเมินผลนี้ควรประกอบด้วยความคิดเห็นของบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย
2. การประเมินผลเกี่ยวกับหน้าที่ ความสามารถ หรือบุคลิกภาพของนักศึกษาฝึกสอน ควรจะเขียนอย่างระมัดระวัง
3. แบบประเมินผลชนิดเดียวนี้ ถ้าทำอย่างระมัดระวังแล้ว จะสามารถครอบคลุมเนื้อหาวิชาทุกวิชา ทุกโอกาส ทุกขณะที่ใช้ รวมทั้งการใช้วัดผลครั้งสุดท้ายด้วย
4. ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับแบบประเมินผลนี้ ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน
5. อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ควรใช้แบบประเมินผลนี้เป็นครั้งคราว
6. จะเป็นการดี ถ้าหากแบบประเมินนี้มีระดับคะแนนไว้แต่ละข้อ เช่น ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ยังใช้ไม่ได้ เป็นต้น
7. ระบบการวัดผลที่ดี ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง ครูใหญ่ ของโรงเรียนฝึกสอน ได้มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกคน
8. ผู้ที่ควรรับผิดชอบในการประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนทุกคนควรได้มีการประชุมตกลงร่วมกัน ก่อนที่จะให้คะแนนครั้งสุดท้าย
9. แบบฟอร์มประเมินผลควรจะได้พิจารณาถึงประโยชน์ในการใช้ให้มากที่สุด
10. แบบประเมินผลการสอนนี้ จะต้องมีการปรับปรุงอยู่เสมอ อาจจะเป็นทุก ๆ ปีก็ได้

แนวความคิดเกี่ยวกับบุคคลที่เป็นผู้ประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน นักการศึกษาได้ให้ความสำคัญแก่อาจารย์ที่เลี้ยงมาก เนื่องจากอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิด และสามารถสังเกตนักศึกษาฝึกสอนได้ทุกด้าน และสามารถสังเกตได้บ่อยครั้ง

สลีปเปอร์และเทลเฟอร์ (Sleeper and Telfer, 1960 : 71-74)
ได้เขียนบทความเรื่อง "การประเมินผล : หัวใจของการฝึกสอน" ซึ่งมีความเห็นว่
ครูที่เลี้ยงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการประเมินผล เนื่องจากเป็นผู้ร่วมงานใกล้ชิดกับ
นักศึกษาฝึกสอน และได้เสนอสาระที่ควรประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนในแง่ต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของนักศึกษาฝึกสอนขณะอยู่ในห้องเรียน
2. ความก้าวหน้าในก้านต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอนตลอดระยะเวลาที่ทำการฝึกสอน
3. ความสามารถในการเป็นผู้นำของเด็ก สามารถเข้ากับเด็กได้ก็ มีความรู้
ในเนื้อหาวิชาที่
4. การนำประสบการณ์ในการฝึกสอนมาปรับปรุงในส่วนที่ตนเองยังบกพร่องอยู่

ในเอกสารสรุปรายงานและประเด็นการอภิปราย เรื่อง "แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู" ณ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ระหว่างวันที่ 19 - 21 ตุลาคม 2524 ได้สรุปเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการฝึกสอนว่า ควรมีแนวทางการประเมินทั้งด้านนักศึกษา ด้านการดำเนินงานตามโครงการ และด้านความร่วมมือต่าง ๆ รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ประเมิน หัวข้อที่จะประเมิน และเทคนิคในการประเมิน สำหรับการตัดสินผลการประเมินผลขั้นสุดท้ายนั้น บางแห่งประเมินโดยให้ลำดับชั้น (grade) บางแห่งประเมินโดยให้ผ่านหรือไม่ผ่าน ทั้ง 2 แบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ยังหาข้อยุติไม่ได้ ควรจะมีการศึกษาวิจัยกันต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา, 2524 : 63)

เจริญผล สุวรรณโชติ (2524 : 151) มีแนวคิดเกี่ยวกับการใช้แบบประเมินผลโดยอาจารย์ที่เลี้ยงว่า "แบบประเมินผลการฝึกสอนควรใช้แบบของแผนกฝึกสอนของสถาบันฝึกหัดครูเท่านั้น และถ้าหากครูที่เลี้ยงจะใช้แบบประเมินผลที่เป็นรูปเดียวกันที่จะต้องใช้ประเมินในตอนปลายภาคเรียนด้วย ก็จะทำให้สามารถมองเห็นความก้าวหน้าของนักศึกษาฝึกสอนได้อย่างชัดเจน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ หลังจากที่ได้ใช้แบบประเมินผลส่งเอกสารสอนแล้ว ครูที่เลี้ยงที่ก็ควรจะมีการอภิปรายกับนักศึกษาฝึกสอนทุกครั้ง เพื่อให้ให้นักศึกษาได้ทราบข้อดีและการปรับปรุงของแต่ละคน ..."

จากแนวความคิดของนักการศึกษาที่ได้อ่านมานี้ สรุปได้ว่า

1. การประเมินผลนักเรียนฝึกสอนในช่วงระยะเวลาที่ทำการฝึกสอน ควรมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนานักศึกษาฝึกสอนให้มีความสามารถในการเป็นครูที่ดี ส่วนการประเมินความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนอาจกระทำได้ในช่วงสุดท้ายของการฝึกสอน
2. จะคงประเมินผลให้สอดคล้องและครบถ้วนกับจุดหมายของการฝึกสอนที่ได้ตั้งไว้
3. เครื่องมือที่ใช้ประเมิน ควรใช้หลาย ๆ ประเภท การบันทึกและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ จะคงกระทำอย่างระมัดระวัง และถี่ถ้วน
4. ความดีในการประเมินผลจะช่วยให้นักศึกษาฝึกสอนได้ปรับปรุงตนได้ดีขึ้น ทั้งนี้จะต้องมีการแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนได้ทราบขอบกพร่องเหล่านั้นทุกครั้ง
5. บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอนทุกฝ่ายควรมีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีการอภิปรายตัดสินผลร่วมกัน
6. ทักษะในการบันทึกและความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่ประเมินของผู้ประเมินเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความเที่ยงธรรมแก่ผู้ถูกประเมินผล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอน

ในการวิจัยของ บำรุง สิมพลิงค์ (2520 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษานโยบายของครูที่เลี้ยงในกาปฏิบัติงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนจากวิทยาลัยครู นครสวรรค์" ได้พบว่า ครูที่เลี้ยงชายหญิงมีปัญหาค่าต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน และการวัดผลประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนเป็นปัญหาหนึ่ง

อาจารย์เนเทศก็มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอนเช่นกัน ดังที่ปรากฏในผลการวิจัยของ ทิศวง ธรรมพันทา (2519 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษา "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" และได้พบว่า มีปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับอาจารย์เนเทศและปัญหาหนึ่งก็คือ "การประเมินผลของอาจารย์เนเทศไม่ถูกต้องยุติธรรม" และได้พบอีกว่า นักศึกษาฝึกสอนต้องการให้อาจารย์เนเทศและครูที่เลี้ยงร่วมมือ

และประสานงานกันอย่างใกล้ชิดมากกว่าที่เป็นอยู่ เพื่อให้เกิดความถูกต้องและรวดเร็ว ในการดำเนินงานนิเทศและการประเมินผลการฝึกสอน ซึ่งตรงกับความต้องการของ ฝ่ายครูที่เลี้ยงที่ต้องการร่วมมือและประสานงานกับอาจารย์นิเทศมากขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะการคัดสรรเกณฑ์หรือการประเมินผลการฝึกสอน ต้องการให้เป็นการประชุมตกลง ร่วมกัน

เกี่ยวกับทักษะการประเมินผลของอาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยง ในผล การวิจัยของ อรรถัย ฤทกนภากุล (2521 : บทคัดย่อ) ใ้พบว่า "หลักการวัดผล และประเมินผลที่อาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยงยังไม่เหมาะสมกับเป้าหมายและไม่ ชัดเจน" และ กังวล เขียมสาธางค์ (2526 : บทคัดย่อ) ใ้พบว่า "อาจารย์ นิเทศที่แสกงออกเกี่ยวกับทักษะการประเมินผลในระดับมาก ยกเว้น การแจ้งข้อดีข้อ บกพร่องแก่นักศึกษา การกระตุ้นให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเห็นความสำคัญของการประเมินผล การเตรียมเครื่องมือและเลือกใช้วิธีการประเมินผล

การวิจัยของ บุญเลิศ แสนศักดิ์ เรื่อง "กระบวนการบริหารงานนิเทศการ ฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในมหาวิทยาลัย" ใ้พบปัญหา อุปสรรคในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการประเมินผล คือ "ขาดการกำหนดมาตรฐานของงานไว้แน่นอน ขาดเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลที่ดี" (บุญเลิศ แสนศักดิ์ 2522 : 117)

เกี่ยวกับความสำคัญของเครื่องมือในการประเมินผล การวิจัยของ สไปรเวย์ (Sprivey, 1972) เรื่อง "การพยากรณ์ผลสัมฤทธิ์ในการสอนของนักศึกษาฝึกสอน จากโปรแกรมการศึกษาช่วง ค.ศ. 1960 - 1971" ใ้พบว่า "การที่นักศึกษาฝึกสอน จะฉลาดขึ้น หรือมีความสามารถเพิ่มขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับเครื่องมือเครื่องใช้ในการประเมิน ผลและความสามารถของนักศึกษาฝึกสอนประกอบกัน" พร้อมกับมีข้อเสนอแนะว่า "สถาบัน ฝึกหัดครูควรจะมีจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน และประเมินผลการฝึกสอน ใ้ได้อย่างรอบคอบและมีมาตรฐาน"

สำหรับผลการวิจัยในค่านความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการฝึกสอนและ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ใ้แก่ ผลการวิจัยเรื่อง "ศึกษาโปรแกรมการฝึกสอนของ

มหาวิทยาลัยไวโอมิง" โดย เอลลิส (Ellis, 1972) ซึ่งได้เสนอแนะเกี่ยวกับ
 หลักการในการประเมินผลว่า "ไม่ควรประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาในลักษณะ
 ที่เป็นการแข่งขัน หรือเปรียบเทียบความสามารถซึ่งกันและกัน แต่ควรมุ่งพัฒนาการ
 ฝึกสอนของแต่ละบุคคล"

ในการวิจัยของ เสริมพงศ์ หงส์พันธ์ (2523 : บทคัดย่อ) ได้พบเกี่ยว
 กับการประเมินผลการฝึกสอนว่า ผู้บริหารและอาจารย์นิเทศก์เห็นด้วยที่จะให้อาจารย์
 นิเทศก์ร่วมกับอาจารย์ที่เลี้ยง เป็นผู้ตัดสินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา
 ทั้งนี้โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองด้วย ส่วนระบบตัดสินผลการฝึก
 ประสบการณ์วิชาชีพควรเป็นระบบผ่าน/ไม่ผ่าน

ผลการวิจัยเกี่ยวกับระบบการตัดสินการฝึกสอนนี้ ยังมีความเห็นต่างกัน เท่า
 ที่ค้นพบในการศึกษาของ ธานี นงนุช (2525) ปรากฏว่ามีข้อสรุปว่า "ไม่ควรตัดสิน
 ผลการฝึกสอนเป็นลำดับ (grade) ส่วนผลการวิจัยของ พรงค์ ชรรมคุณ (2525)
 พบว่า "ระบบการตัดสินผลการฝึกสอนควรใช้ระบบลำดับขั้น" (grade) ซึ่งสอดคล้อง
 กับสภาพการประเมินผลที่พบในการวิจัยของ ไวท์ (white, 1970) ที่ได้พบว่า
 มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเท็กซัส ทุกแห่งประเมินผลการฝึกสอนด้วยลำดับขั้น (grade)

พรงค์ ชรรมคุณ (2525 : 127) ได้เสนอรูปแบบในการประเมินผลการ
 ฝึกสอนในวิทยาลัยครู ซึ่งได้จากผลการวิจัยดังนี้ "ก่อนการฝึกสอนควรตั้งจุดมุ่งหมายเชิง
 พฤติกรรมในการฝึกสอนไว้ และควรเพิ่มหน่วยกิตการฝึกสอนให้มากกว่า 5 หน่วยกิต
 การประเมินผลการฝึกสอนควรทำร่วมกันทั้งทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน
 โดยผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนมีส่วนร่วมในการประเมินผลด้วย และควรเปิดโอกาสให้
 นักศึกษาฝึกสอนได้ประเมินผลตนเองบ้าง การประเมินผลควรใช้หลาย ๆ วิธี สำหรับ
 การให้คะแนนนั้น ควรกำหนดอัตราส่วนการให้คะแนนที่แต่ละฝ่ายจะให้อัตราส่วนการให้
 คะแนนของทางอาจารย์นิเทศก์และทางโรงเรียนฝึกสอน ควรจะเท่ากัน การให้คะแนน
 ประเมินผลควรให้ตลอดระยะเวลาของการฝึกสอน และควรมีการประชุมพิจารณาตัดสิน
 ผลการฝึกสอนด้วย

แนวปฏิบัติในการประเมินผล วันดี ทองใหญ่ ๗ อุษยา ใ้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ประเมินผลการสอนของนักศึกษาฝึกสอนด้วยพฤติกรรมทางวาทะระหว่างครูกับนักเรียน แต่เวลาที่ใช้ในการตรวจสอบ (check) พฤติกรรมนั้นไม่ควรใช้เวลาเร็วเหมือนของ ฟแลนเดอร์ (Flander) ควรจะปรับเวลาใหม่เป็นพฤติกรรมละ 5 นาที
2. ช่วยนักศึกษาฝึกสอนวิเคราะห์การสอนของนักศึกษาเองว่า ดีหรือไม่ดีอย่างไร จะต้องแก้ไขข้อบกพร่องอะไรบ้าง และอย่างไร
3. อาจารย์นิเทศควรให้นักศึกษาฝึกสอนบันทึกการฝึกสอนของตนเองเป็นกราฟ เพื่อจะใช้ประเมินผลตนเองว่ามีการพัฒนาในด้านการฝึกสอนหรือไม่
4. จัดให้มีการสัมมนาเกี่ยวกับการประเมินผล โดยเฉพาะในสัปดาห์ที่ 2 ของการฝึกสอน แก่ นักศึกษาฝึกสอน ครูที่เลี้ยง ครูใหญ่ที่โรงเรียนฝึกสอน (วันดี ทองใหญ่ ๗ อุษยา 2523 : 171 - 174)

ข้อเสนอแนะของ วันดี ทองใหญ่ ๗ อุษยา สนับสนุนผลการวิจัยของ ไวท์ (white, 1975) ในด้านการให้ความสำคัญ การสื่อสารทางวาทะและทักษะการใช้คำถาม นอกจากนี้ผลการวิจัยของ ไวท์ยังได้พบเกี่ยวกับสาระที่ควรประเมิน นักศึกษาฝึกสอนได้แก่ เกี่ยวกับการตรงต่อเวลา การใช้อุปกรณ์ และทัศนคติต่อวิชาชีพ ทั้งนี้ได้พบว่า ผู้อำนวยบริการโครงการฝึกสอน วิทยาลัยครูขนาดเล็กให้ความสนใจในการประเมินผลในต่าง ๆ ดังกล่าว มากกว่าผู้อำนวยบริการวิทยาลัยครูขนาดกลางและขนาดใหญ่

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำเนิงานนิเทศการฝึกสอน

จากเอกสารสรุปผลการสัมมนาอาจารย์นิเทศ ในโครงการฝึกหัดครูชนบทที่ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช ระหว่างวันที่ 10 - 16 กันยายน 2516 สรุปปัญหาได้ดังนี้

ก. ปัญหาของอาจารย์นิเทศก์

1. หลังจากออกนิเทศแล้ว หมดกำลังใจ จะไม่ยอมรับอาจารย์นิเทศก์เป็นอาจารย์ในหมวดของตน
2. อาจารย์นิเทศก์ไม่สามารถรับนิชมชอบหน่วยฝึกงานหน่วยใดหน่วยหนึ่งโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพราะไม่สามารถนิเทศได้ทุกวิชา
3. อาจารย์นิเทศก์ต้องเสียสละในการเลี้ยงคนขับรถทุกครั้งเมื่อออกไปนิเทศ
4. อาจารย์ผู้สอนวิธีสอนไม่สัมพันธ์กับอาจารย์นิเทศก์

ข. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ

1. ไม่มีอาจารย์นิเทศก์คอยตัว เพราะไม่มีฝ่ายนิเทศของตน
2. ขาดแคลนอาจารย์นิเทศก์ เพราะเป็นงานที่ต้องเสียสละ
3. แนวปฏิบัติของอาจารย์นิเทศก์ไม่เป็นมาตรการเดียวกัน
4. การเตรียมอาจารย์นิเทศก์ใหม่นั้น ยังไม่มีมาตรการกำหนดไว้เพื่อคัดเลือกคุณสมบัติที่แน่นอน
5. อาจารย์นิเทศก์บางคนไม่ใช่จิตวิทยาในการนิเทศการสอนหวังผลจากการสอนของนักศึกษาฝึกสอนมากเกินไป
6. อาจารย์นิเทศก์ขาดความรับผิดชอบ หลีกเลี้ยงการนิเทศตามตารางที่กำหนดไว้ (กรมการฝึกหัดครู 2516 : 2 - 4)

จากการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์วิทยาลัยครูส่วนกลาง (นอกกรุงเทพมหานคร) ระหว่างวันที่ 31 มกราคม - 4 กุมภาพันธ์ 2520 ที่วิทยาลัยครูจันทบุรี ปรากฏว่ามีปัญหาดังนี้

ก. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร

1. อธิการสนับสนุนการฝึกสอนน้อยไปและไม่เห็นความสำคัญ
2. ครูใหญ่ไม่สนใจงานการฝึกสอนเท่าที่ควร

3. ครูใหญ่ละเอียดการกวักขันครูที่เลี้ยงเพื่อปรับปรุงการฝึกสอน

4. ครูใหญ่ขาดความเข้าใจในนโยบายและความรับผิดชอบในการฝึกสอนของวิทยาลัยครู

5. เจ้าหน้าที่การศึกษาของจังหวัดและอำเภอขาดความเข้าใจและร่วมมือในการฝึกสอน บางแห่งมีทัศนคติไม่ที่ดีต่อวิทยาลัยครู

ข. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ

1. ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบในวิทยาลัยครู

2. การจัดอัตรากำลังและชั่วโมงสอนของคณะต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู

ไม่ใกล้ชิดส่วน

3. การจัดอัตรากำลังอาจารย์นิเทศก์ไม่พอเพียง

4. สวัสดิการสำหรับอาจารย์นิเทศก์มีน้อย เช่น การจักษยานพาหนะ

งบประมาณ ฯลฯ

5. การเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอนไม่สัมพันธ์กับการฝึกสอน

6. การให้บริการด้านต่าง ๆ ต่อโรงเรียนฝึกสอน

พร้อมกันนี้ ได้มีการเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ดังนี้ คือ

1. เกี่ยวกับสวัสดิการและการให้ความสนับสนุนการฝึกสอน

1.1 อธิการควรไปเยี่ยมหน่วยบ้าง

1.2 เวลาที่มีการสัมมนาอาจารย์นิเทศก์ อธิการควรร่วมสัมมนาด้วย

1.3 กรมควรจัดสัมมนาอธิการทุกวิทยาลัยเกี่ยวกับการนิเทศ

1.4 อธิการควรให้ขวัญและกำลังใจแก่อาจารย์นิเทศก์ให้มากกว่านี้

1.5 จัดสวัสดิการให้อาจารย์นิเทศก์ตามความเหมาะสมแต่ละวิทยาลัย

2. การพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์นิเทศก์

2.1 ให้เสนอผลงานให้ทราบ

2.2 ให้หัวหน้าฝ่ายนิเทศมีส่วนร่วมพิจารณาด้วย

2.3 ควรมีเกณฑ์สำหรับพิจารณาความดีความชอบ

3. การจกัอัคราก่าดั่งและช่วโมงสอนของคณะต่าง ๆ ในวิทยาลัยไม่ไ่ล้ล้ล้ส่วน ทำให้เกิดคววมไม่ยุ่ติธรรมต่อการจกัอจารย์น้เทศกั โดยให้วิทยาลัยมีนโยบายแน่นอน เกี่ยวกับการจกัช่วโมงการทำงาน

4. การจกัอัคราก่าดั่งอาจารย์น้เทศกัไม่เพียงพอ

4.1 ให้วิทยาลัยมีนโยบายที่แน่นอนเกี่ยวกับการจกัช่วโมงทำงานของ อาจารย์น้เทศกั

4.2 ก้งเกณฑ์อาจารย์ค่อนักศึกษาว่าค่าสุดเท่าไร สูงสุดเท่าไร

4.3 ให้วิทยาลัยปฏิบัติตามเกณฑ์ก้วย

5. การเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน ไม่สัมพันธ์กับการฝึกสอน

5.1 ให้ฝ่ายฝึกสอนมีส่วนร่วมในการวางแผนเตรียมเด็กก่อน

5.2 ให้ทุกคณะและภาควิชา ช่วยกันเตรียมเด็กเพื่อออกฝึกสอนตั้งแต่ เริ่มเข้าเรียน

6. การให้บริการค่านต่าง ๆ ต่อโรงเรียนฝึกสอน ให้วิทยาลัยพยายามจกัโครงการบริการการศึกษา เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนฝึกสอนตามความต้องการของ โรงเรียนให้กัที่สุด

7. การแก้ปัญหาเกี่ยวกับครูใหญ่ของโรงเรียนฝึกสอน

7.1 จกัล้ล้ล้ล้ล้ครูใหญ่ ครูที่เลี้ยง ให้เข้าใจการฝึกสอนโดยตรง

7.2 ควรเลือกเปิดหน่วยที่เหมาะสม

7.3 วิทยาลัยควรประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารและโรงเรียน ที่สังกัด

7.4 อาจารย์น้เทศกัควรสร้างคววมสัมพันธ์กับครูใหญ่และคณะครูให้ เกิดสัมพันธ์กั

7.5 มีปัญหาใดให้พยายามแก้ไซ หรือส่งนักศึกษาฝึกสอน

8. การแก้ปัญหาที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่การศึกษาของจังหวัดและอำเภอ

8.1 วิทยาลัยควรมีนโยบายสัมพันธ์กัจังหวัดและอำเภอ โดยเฉพาะ อธิการ ผู้วาราชการ

8.2 ฝ่ายนิเทศควรมีโครงการร่วมสัมมนากับเจ้าหน้าที่สำนักงานการศึกษา
ทั้งจังหวัดและอำเภอด้วย

8.3 เชิญเจ้าหน้าที่จังหวัดและอำเภอมารายความรู้สึกในการฝึกสอน

8.4 อาจารย์นิเทศควรจะได้เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน

(จิปลา 2520 : 1 - 6)

จากการรวบรวมปัญหาการนิเทศและการฝึกสอนในสายวิชาวิทยาศาสตร์ของ
สถาบันผลิตครูในมหาวิทยาลัย 6 สถาบัน สรุปปัญหาพร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา
ดังนี้

ก. ปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรและการแก้ปัญหา

1. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศ

1.1 การไปนิเทศของอาจารย์นิเทศไม่สม่ำเสมอ บางครั้งทิ้งช่วง
ระยะเวลาห่างเกินไป บางครั้งเข้าวันทุกสัปดาห์ ทำให้นิเทศได้เฉพาะชั้นและห้องเรียน
และวิชาเดียวกันทุกครั้ง

แนวทางแก้ปัญหา ปรับปรุงขบวนการนิเทศให้เห็นความก้าวหน้าของ
การนิเทศของอาจารย์แต่ละคน และจัดทำรายงานนิเทศไม่ให้ซ้ำกัน

1.2 อาจารย์นิเทศมีภาระการสอน และงานอย่างอื่นที่คั่งมาก ทำให้
ไม่มีเวลาให้กับนักศึกษาฝึกสอนเต็มที่

แนวทางแก้ปัญหา จัดอาจารย์สอนเป็นช่วง ๆ ให้มีอาจารย์นิเทศ
บางคนว่างที่จะออกไปนิเทศได้ตลอดเวลา หรือจัดให้มีอาจารย์นิเทศเต็มเวลา (Full-
time supervisor) หรือมีอาจารย์นิเทศเสริมตามความเหมาะสมของแต่ละสายวิชา

1.3 การประเมินผลของอาจารย์นิเทศแตกต่างกันมาก ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับ
การไปนิเทศน้อยครั้ง และคุณลักษณะของอาจารย์นิเทศในการพิจารณาให้เกรดแก่นัก
ศึกษา

แนวทางแก้ปัญหา ทางหน่วยฝึกสอนต้องพิจารณาเพิ่มจำนวนครั้งในการ
ไปนิเทศเพราะการไปนิเทศน้อยครั้งการให้เกรดมีความเชื่อมั่นน้อย

นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายสถาบัน ควรให้ความสำคัญของโครงการนิเทศโดยเพิ่มงบประมาณ เพิ่มอัตราอาจารย์นิเทศก์ ปรับปรุงการตีค่าปริมาณงานของอาจารย์นิเทศก์ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับงานด้านวิจัยและการสอนของอาจารย์ และควรมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับกาารนิเทศการฝึกสอนระหว่างสถาบันการผลิตครูเป็นครั้งคราว ควรกำหนดให้อาจารย์นิเทศก์รับผิดชอบคุณิสิกฝึกสอนในจำนวนที่พอเหมาะ เพื่อจะได้ดูแลให้คำแนะนำได้อย่างใกล้ชิด และติดตามผลพัฒนาของนิสิตได้อย่างสม่ำเสมอ

2. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยง

- 2.1 อาจารย์ที่เลี้ยงยังไม่มีความมั่นใจที่จะช่วยนิเทศนิสิต
- 2.2 ความเอาใจใส่ของอาจารย์ที่เลี้ยงที่มีค่อนักศึกษาฝึกสอนมีน้อย
- 2.3 อาจารย์ที่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือนิสิตไม่ได้เต็มที่ เพราะมีประสบการณ์การสอนน้อย ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนิเทศการสอน เกรงใจอาจารย์นิเทศก์ไม่กล้าแก้ไขนิสิต
- 2.4 ไม่ติดตามผลการปฏิบัติงานของนิสิต
- 2.5 มีทัศนคติไม่ดีต่อการฝึกสอน เข้าใจว่านิสิตฝึกสอนไปเพิ่มภาระการสอนทำให้ต้องสอนใหม่ เมื่อนิสิตกลับคณะแล้ว

แนวทางในการแก้ปัญหาที่มีดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจัดอบรมวิชาการให้แก่อาจารย์ที่เลี้ยง โดยจัดงบประมาณเพื่อการนี้ จัดอบรมความรู้ความเข้าใจในเรื่องการนิเทศการฝึกสอนเพียงพอที่จะนิเทศการสอนอย่างได้ผล
2. พิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยง ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงควรจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ โดยขอความร่วมมือจากสถาบันฝึกสอนและกระทรวงศึกษาธิการให้ ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่เลี้ยงมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วย

3. มหาวิทยาลัยควรจัดประชุมชี้แจง บทบาท หน้าที่ และความร่วมมือของอาจารย์ที่เลี้ยงทุกครั้งในการส่งนักศึกษาออกฝึกสอน และกำหนดให้อาจารย์ที่เลี้ยงเข้าดูการสอนของนิสิตอย่างสม่ำเสมอ หรือกำหนดให้อาจารย์ที่เลี้ยงวางแผนการนิเทศการสอนและประเมินผลการปฏิบัติงานของนิสิตร่วมกับอาจารย์นิเทศก์อย่างใกล้ชิด

4. ให้โอกาสอาจารย์ที่เลี้ยงเข้าฟังการบรรยายทางวิชาในคณะมหาวิทยาลัย

5. จัดส่งวิทยากรไปบรรยายตามที่สถานฝึกสอนขอมา

6. ให้ความยกย่องอาจารย์ที่เลี้ยงโดยกำหนดฐานะอาจารย์ที่เลี้ยงเป็น "อาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียน"

ข. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนและการนิเทศ

1. ปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกสอน

1.1 นักศึกษาปฏิบัติตนไม่เหมาะสมในโรงเรียนฝึกสอน ทำให้ทางโรงเรียนปฏิเสธการรับนักศึกษาฝึกสอนในภาคการศึกษาถัดไป

แนวทางแก้ปัญหา ควรเชิญทางโรงเรียนมามีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศเพื่อชี้แจงความต้องการของโรงเรียนต่อนักศึกษาฝึกสอน รวมทั้งอาจารย์นิเทศก์ช่วยเน้นแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมให้แก่ศึกษาก่อนออกฝึกสอนเป็นกรณีพิเศษ

1.2 ทางโรงเรียนฝึกสอนรับนักศึกษาฝึกสอนเพราะขาดครูสอน หรือเห็นว่าวิชาที่ให้นักศึกษาฝึกสอนนั้นเป็นวิชาที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ จึงให้นักศึกษาฝึกสอน

แนวทางแก้ปัญหา กระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารโรงเรียน และสถาบันผลิตครู ควรมีนโยบายเกี่ยวกับการฝึกสอน ฝึกงานร่วมกัน และให้ทางโรงเรียนได้ตระหนักถึงความสำคัญที่ทางโรงเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตครูที่ดีในอนาคต

1.3 อาจารย์ในโรงเรียนฝึกสอนบางแห่ง ให้ความร่วมมือต่อนักศึกษาฝึกสอนน้อยเกินไป

แนวทางแก้ปัญหา ผู้บริหารโรงเรียนชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ครูที่เลี้ยงกับครูประจำการ หรือครูทุกคนในโรงเรียนให้ทราบและถือเป็นหลักปฏิบัติ

1.4 ชั่วโมงสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงชีพชนกับชั่วโมงสอนของนักศึกษาฝึกสอน ทำให้ไม่มีเวลาสังเกตการสอน และแนะนำการฝึกสอนได้มากพอ บางครั้งอาจารย์ที่เลี้ยงชีพสังเกตการสอนอย่างไม่เป็นทางการ ทำให้นักศึกษาฝึกสอนไม่ทราบว่าอาจารย์ที่เลี้ยงชีพสังเกตการสอน

แนวทางแก้ปัญหา คิกค่อขอเพิ่มอาจารย์ที่เลี้ยงชีพหรือลดชั่วโมงสอนของอาจารย์ที่เลี้ยงชีพให้น้อยลง และอาจารย์นิเทศก์ชี้แจงให้อาจารย์ที่เลี้ยงชีพสังเกตการสอนเป็นทางการเพิ่มชั่วโมง แล้วให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อประโยชน์ของนักศึกษาฝึกสอน

1.5 นักศึกษาไม่ทราบล่วงหน้าว่าทางโรงเรียนจะให้สอนชั้นใด ทำให้มีโอกาสหาหนังสือหรือเตรียมตัวไม่เต็มที่เท่าที่ควร

แนวทางแก้ปัญหา ทางมหาวิทยาลัยติดต่อโรงเรียนฝึกสอนเพื่อขอทราบข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับวิชา ชั้นที่สอน หนังสือที่ใช้อยู่แล้ว และหนังสือประกอบการเรียน แหล่งความรู้ อุปกรณ์การสอน การวัดผลและงานอื่น ๆ ในโรงเรียน

1.6 โรงเรียนฝึกสอนส่วนมาก ไม่ค่อยสนับสนุนให้นักศึกษาฝึกสอนได้ใช้ความรู้ใหม่ในด้านการสอน เพราะบางครั้งต้องสิ้นเปลืองวัสดุของโรงเรียนมาก

แนวทางแก้ปัญหา มหาวิทยาลัยประชุมผู้บริหารโรงเรียนเพื่อชี้แจงและขอความร่วมมือในการส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกสอนได้ใช้ความรู้ใหม่ ๆ ในด้านการสอน และการใช้อุปกรณ์การสอนด้วย ในขณะที่เดียวกันควรแนะนำให้นักศึกษาฝึกสอนพยายามใช้วัสดุเหลือใช้หรือราคาถูกลงมาดัดแปลง เป็นอุปกรณ์การสอนให้มากขึ้น

นอกจากนี้การแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอีกด้านหนึ่งคือ ผลิศจุฬาริเกี่ยวกับการฝึกสอนเพื่อให้บุคคลหลาย ๆ ฝ่ายได้เข้าใจและเห็นความสำคัญของการฝึกสอน ซึ่งจะช่วยให้ทุกฝ่ายปฏิบัติงานได้ในแนวเดียวกัน

2. ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการนิเทศในมหาวิทยาลัย

2.1 ตารางสอนประเภทวิชาเฉพาะที่จัดสอนโดยอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ชำชนกับวิชาบังคับก่อนออกฝึกสอน ซึ่งสอนโดยอาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ ทำให้นักศึกษาต้องเลือกเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งในแต่ละภาคการศึกษา และทำให้ออกฝึกสอนล่าช้าไป

แนวทางแก้ปัญหา ให้นักศึกษาลงทะเบียนเรียนในแต่ละปีตาม
โปรแกรมการเรียนที่เสนอแนะให้ตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 หรือแก้ปัญหาเฉพาะหน้าโดยอาจารย์
คณะศึกษาศาสตร์เป็นฝ่ายเลื่อนตารางสอนเพื่อให้นักศึกษาเรียนไ้ทั้งสองวิชา

2.2 มหาวิทยาลัยไม่ได้ออกเทียบงานนิเทศเป็นปริมาณงานให้อาจารย์
นิเทศกันอย่างชัดเจน

แนวทางแก้ปัญหา ควรมีการประชุมตกลงหาเกณฑ์การเปรียบเทียบ
ปริมาณงานนิเทศร่วมกันทุกมหาวิทยาลัยเพื่อเสนอทบวงมหาวิทยาลัยพิจารณา

2.3 วิชาหลักสูตรและการสอน เน้นหนักไปทางค่านิยมมากกว่า
ปฏิบัติ และไม่คอยให้นำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ มาใช้

แนวทางการแก้ปัญหา ปรับปรุงเนื้อหาวิชา และกระบวนการสอน
เน้นค่าปฏิบัติและนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ให้มากขึ้น

2.4 การประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับทางโรงเรียนฝึกสอน
ยังไม่ดีพอ

แนวทางแก้ปัญหา มหาวิทยาลัยควรแต่งตั้งผู้ประสานงานหรืออาหมอบ
ให้เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการฝึกงานทำหน้าที่ประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัย
กับโรงเรียน (ทบวงมหาวิทยาลัย 2522 : 24 - 35)

ในเอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง "แนวทางใหม่ของการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู"
ระหว่างวันที่ 19 - 21 ตุลาคม 2524 ได้เสนอโครงสร้างการส่งนิสิตนักศึกษาออกไป
ฝึกสอนวิชาชีพครู ซึ่งมีสาระที่กล่าวถึงปัญหาการฝึกปฏิบัติวิชาชีพครู และแนวทางในการ
แก้ปัญหา สรุปได้ดังนี้

1. จำนวนนักศึกษาฝึกสอนมีมาก และต้องฝึกสอนในโรงเรียนที่ห่างไกล ทำ
ให้อาจารย์นิเทศไม่สามารถจะไปนิเทศหรือดูแลได้ทั่วถึงสม่ำเสมอ
2. อาจารย์ที่เลี้ยงไม่พร้อมที่จะช่วยเหลือ เนื่องจากคิดว่านักศึกษามีความรู้
ใหม่ ๆ มากกว่า

3. อาจารย์ที่เลี้ยงมิงงานอื่นที่ควรรับผิดชอบประจำอยู่มีความจำเป็นมากกว่างานนิเทศซึ่งมิได้รับผลตอบแทน หรือยอมรับอย่างเป็นทางการว่าเป็นงานของข้าราชการครูสายงานฝึกสอน

4. ขาดความเข้าใจกันระหว่างสถาบันฝึกหัดครูกับโรงเรียนฝึกสอน เกี่ยวกับนโยบายการฝึกสอน หรือรายละเอียดที่เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ทำให้หน่วยฝึกสอนมีการปฏิบัติแตกต่างกัน

5. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศฯ ขาดทักษะ เพราะไม่มีเกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์นิเทศฯ ทำให้ขาดทักษะ การปฏิบัติงานนิเทศการฝึกสอน

6. ปัญหาอาจารย์นิเทศฯ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนกันอย่างเต็มที่

และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า สถาบันฝึกหัดครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้

1. ลดจำนวนนักศึกษาฝึกสอนลง โดยพิจารณาส่งนิสิตนักศึกษาออกไปฝึกสอนเฉพาะผู้ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อน ส่วนนิสิตนักศึกษาที่มีประสบการณ์ก่อนมาแล้ว ควรให้ฝึกเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ อยู่ในสถาบัน

2. การส่งนิสิตนักศึกษาไปฝึกสอนให้อยู่ภายในรัศมีของ ระยะทางที่อาจารย์นิเทศฯ สามารถติดตามดูแลและนิเทศได้

3. ปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์ที่เลี้ยง มีแนวทางแก้ไขดังนี้

3.1 กำหนดงานในหน้าที่ครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง ให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการว่า เป็นงานหนึ่งสำหรับข้าราชการครู สายงานสอน โดยทำหน้าที่ดังนี้

3.1.1 ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ แก่นักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับ

3.1.1.1 บุคลากรในโรงเรียนและชุมชน

3.1.1.2 ชนิดและอุปกรณ์การเรียนการสอนในโรงเรียนและชุมชน

3.1.1.3 วิธีการเรียนการสอนโดยทั่วไปแก่นักเรียนและนิสิตนักศึกษาฝึกสอน

- 3.1.1.4 สิ่งที่สำคัญในชุมชน ได้แก่ สถานที่สำคัญ อาชีพที่สำคัญ ๆ และสภาพการณ์อื่น ๆ ที่สำคัญ
- 3.1.1.5 ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน ทะเบียนประวัติ การปกครองและแนวปรัชญาที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน
- 3.1.2 สาธิตการสอนและวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพให้นักศึกษาฝึกสอนศึกษาในวิชานั้น ๆ หรือในค่านิยมที่จะให้นักศึกษาปฏิบัติ
- 3.1.3 จัดเตรียมโครงการสอนหรือหน่วยการสอนและงานอื่น ๆ ร่วมกับนิสิตนักศึกษาฝึกสอน
- 3.1.4 จัดตรวจสอบบันทึกการสอนก่อนทำการสอนของนิสิตนักศึกษาฝึกสอน
- 3.1.5 สังเกตการสอนและปรับปรุงการสอนของนิสิตนักศึกษาฝึกสอน
- 3.1.6 ให้คำปรึกษาหารือและแนะนำนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับ
- 3.1.6.1 การปฏิบัติตนให้สมกับเป็นครูที่ดี
- 3.1.6.2 ปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาการปกครองการสอนและงานอื่น ๆ
- 3.1.6.3 ร่วมมือกันดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
- 3.1.7 ปรึกษาหารือและประสานงานร่วมกับอาจารย์ที่เทศก์และสถาบันฝึกหัดครู
- 3.1.8 ประเมินผลการฝึกสอนของนิสิตนักศึกษาฝึกสอน
- 3.1.9 ทำการสอนตามปกติและเตรียมการสอนของตนเอง
- 3.2 คิปริมาณงานที่ทำหน้าที่อาจารย์ที่เลี้ยงให้แก่อาจารย์ที่เลี้ยงไทย
- คิควัวโมงปฏิบัติงานคอสัปดาห์ ถ้าหากไม่ว่างทำหน้าที่อาจารย์ที่เลี้ยง จะคองปฏิบัติงานเพิ่มโดยมีเกณฑ์ชั่วโมงสอนคอสัปดาห์คังนี้

ประถมศึกษา ทำการสอน	18-20 ชั่วโมง/สัปดาห์
มัธยมศึกษาตอนต้น ทำการสอน	18 ชั่วโมง/สัปดาห์
มัธยมศึกษาตอนปลาย ทำการสอน	15 ชั่วโมง/สัปดาห์

3.3 การคัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยง ให้มีการพิจารณาร่วมกันระหว่าง
 ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูกับผู้นแทนของสถาบันฝึกหัดครู โดยมีการกำหนดคุณสมบัติอาจารย์
 ที่เลี้ยงดังนี้

ระดับประถมศึกษา	ต้องมีประสบการณ์การสอนในชั้นประถมศึกษา ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา	สายวิชาสามัญ ต้องมีวุฒิทางครูและไม่ต่ำกว่า ระดับการศึกษาของนิสิตนักศึกษาฝึกสอนและ ต้องมีประสบการณ์งานการสอนในวิชานั้นมา มาไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา
ส่วนสาขาวิชาชีพ	ต้องมีประสบการณ์การสอนในวิชานั้น ๆ มา ไม่น้อยกว่า 2 ปีการศึกษา

3.4 การส่งเสริมประสิทธิภาพของครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง

3.4.1 การจ้กอบรม

สถาบันฝึกหัดครูควรจ้กอบรมในเรื่องการนิเทศการฝึกสอน
 และฝึกงานเป็นครั้งคราว ส่วนงบประมาณค่าใช้จ่ายในการอบรม หน่วยงานเจ้าสังกัดควร
 ให้ความสนับสนุนตามความจำเป็นและความเหมาะสม

3.4.2 การจ้กสอนรายวิชา

สถาบันการฝึกหัดครูเปิดสอนรายวิชา การนิเทศการฝึกสอน
 และฝึกงาน (Supervision for Student Teaching and Field work)
 ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่ครูที่เลี้ยง อาจารย์
 ที่เลี้ยงจะมีโอกาสเพิ่มพูนวิทยฐานะก้านวิชาชีพครู และก้านการนิเทศการฝึกสอนโดยเฉพาะ
 เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพเหมาะสมกับตำแหน่ง

3.4.3 การออกวุฒิบัตรรับรอง สถาบันฝึกหัดครูย่อมมีอำนาจในการออกวุฒิบัตรหรือใบรับรองผลการเรียน (Transcript) ให้ใ้โดยอยู่แล้ว แต่ควรจะได้ประสานงานกับครุสภาซึ่งจะเป็นผู้รับรองเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง

3.4.4 หัวหน้าหน่วยงานควรจะได้แต่งตั้งเฉพาะผู้ที่ผ่านการอบรมหรือการเรียนให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ครูที่เลี้ยง อาจารย์ที่เลี้ยง

3.4.5 คณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู กรมการฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา กรมการปกครอง และสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรเสนอครุสภาให้เข้าใจหลักการและอุดมการณ์ในการผลิตครูว่าจะต้องร่วมมือกันทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้เพื่อพิจารณารับรองงานของครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยง และกำหนดเป็นปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน กำหนดตำแหน่งข้าราชการครูของครุสภา เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานนี้ให้เกิดผลดีในการผลิตครู

3.5 การแต่งตั้งครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง

หลังจากที่ไ้มีการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมในหน้าที่ครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยง โดยความเห็นชอบร่วมกันของทางโรงเรียน และสถาบันฝึกหัดครูแล้ว ผู้บังคับบัญชาของครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยงใหม่ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวได้

ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยงแล้ว หากมีโอกาสได้ทำหน้าที่ดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาก็จะไม่คำนวณปริมาณงานในหน้าที่ให้ หมายความว่า จะต้องมียปริมาณงานในด้านการสอนเพิ่มเป็นปกติ แต่ถ้ามีโอกาสทำหน้าที่เป็นครูที่เลี้ยงหรืออาจารย์ที่เลี้ยง ปริมาณงานด้านการสอนก็จะลดลง

4. ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูที่เลี้ยง อาจารย์ที่เลี้ยงและโรงเรียนฝึกสอนกับอาจารย์นิเทศก์ และสถาบันฝึกหัดครูนั้น สามารถที่จะส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์กันมากขึ้นดังนี้

4.1 จัดให้มีการประชุมพิเศษ บัณฑิตนิเทศ จัดทำคู่มือและเอกสารทางวิชาการอื่น ๆ แก่ครูที่เลี้ยงและอาจารย์ที่เลี้ยง และการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการฝึกสอน เป็นระยะ ๆ

4.2 จัดตั้งศูนย์ประสานงานการฝึกสอน โดยการคัดเลือกโรงเรียน ภายในกลุ่มของโรงเรียน ที่มีนิสิตนักศึกษาออกไปทำการฝึกสอนบริเวณใกล้เคียงกัน เพื่อเป็นศูนย์กลางที่มีสถาบันฝึกหัดครูจะให้ความช่วยเหลือทางวิชาการหรือท่านอื่น ๆ แก่ครูที่เลี้ยง อาจารย์ที่เลี้ยง และโรงเรียนฝึกสอน

5. การคัดเลือกอาจารย์นิเทศก์ของสถาบันฝึกหัดครู

การคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ เพื่อออกไปปฏิบัติงานเกี่ยวกับการฝึกสอนและฝึกงานของนิสิตนักศึกษานั้น สถาบันฝึกหัดครูควรพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการเชิงปฏิบัติ
- (2) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการสอนชั้นประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษามาแล้ว
- (3) เป็นผู้ที่มีสัมพันธภาพระหว่างมนุษย์ที่ดี สามารถจะติดต่อกับคนทุกระดับไม่ว่าจะเป็นนิสิต นักศึกษา ครู อาจารย์ ของโรงเรียน และประชาชนทั่วไปในท้องถิ่นด้วย
- (4) เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเหมาะสมกับหน้าที่
- (5) เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง มีคุณธรรมและน้ำใจ

6. อาจารย์นิเทศก์ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ ควรพิจารณาให้มีอาจารย์นิเทศก์คณะหนึ่งเพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกรณีพิเศษการสอนทั้งหมด ให้เป็นไปตามหลักการและแก้ไขปัญหาค่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอนและฝึกงาน ทั้งนี้จะต้องมีการแก้ไขเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์ ซึ่งต้องทำหน้าที่เกี่ยวกับการนิเทศการสอน ให้เทียบเท่ากับปริมาณงานในด้านการสอน สำหรับอาจารย์นิเทศก์เฉพาะสาขาวิชานั้นก็ไม่ควรมีงานทางด้านการสอนมากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, คณะอนุกรรมการเตรียมการสัมมนา, 2524 : 95 - 102)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน

พิฟเฟอร์ (Pfeiffer, 1954) ได้ศึกษาปัญหาและทัศนคติของครูที่เลี้ยงที่รับหน้าที่ใหม่ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์ครูที่เลี้ยงที่รับหน้าที่ใหม่ ได้ผลว่า ครูที่เลี้ยงมีปัญหาที่ข้องใจต่อไปนี้คือ

1. ปัญหาในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาฝึกสอน
2. ปัญหาในการช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการวางแผนการจัดกิจกรรม

การสอน

3. ปัญหาในการทำงานร่วมกับนักศึกษาฝึกสอนที่เตรียมตัวไม่พอ
4. ปัญหาในการสังเกตการสอนของนักศึกษาฝึกสอน
5. ปัญหาในการปฐมนิเทศที่ทางมหาวิทยาลัยจัดให้แก่ครูที่เลี้ยง

ปรากฏว่า ปัญหาที่กล่าวข้อที่ 1 เป็นปัญหาที่ครูที่เลี้ยงลำบากใจมากที่สุด และต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยช่วยเหลือ

พิฟเฟอร์ (Pfeiffer) ได้เสนอแนะถึงสิ่งที่ควรกระทำเพื่อขจัดปัญหาอุปสรรคและสนองความต้องการของครูที่เลี้ยงในก้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เกี่ยวกับการสังเกตการสอน ทางมหาวิทยาลัยควรช่วยให้ครูที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนสามารถใช้วิธีสังเกตการสอนอย่างไถ่ผล และควรให้นักศึกษาสังเกตการสอนจากครูหลาย ๆ คน โดยเฉพาะครูที่มีเทคนิคในการสอนดี
2. เกี่ยวกับกิจกรรมที่ทางมหาวิทยาลัยคิดว่าจะให้ให้นักศึกษาจัดทำควรทำรายการที่ละเอียดสมบูรณ์ส่งไปให้ครูที่เลี้ยงกัวย
3. เกี่ยวกับปัญหาทางก้านิสัย และการปกครองชั้นเรียน ทางมหาวิทยาลัยควรจัดประสบการณ์ที่ให้นักศึกษามีโอกาสพัฒนาความเป็นผู้นำ และควรระจะความคุมหมู่ก่อนจะออกฝึกงาน
4. เกี่ยวกับกิจกรรมประกอบการสอน ควรให้นักศึกษาจัดทำวางแผนงานกิจกรรมและวางแผนงานอื่น ๆ เช่น โครงการสอน ให้เสร็จก่อนออกฝึกสอน และต้องตั้งข้อตกลงให้นักศึกษาส่งบันทึกการสอนให้ครูที่เลี้ยงตรวจก่อนเข้าสอนให้นานพอที่จะมีเวลาตรวจแก้ไขเมื่อจำเป็น

5. เกี่ยวกับการวัดผล ทางมหาวิทยาลัยควรจะต้องร่วมมือกับครูที่เลี้ยงให้มากขึ้น การประเมินผลอาจทำในรูปการประชุมระหว่างครูที่เลี้ยง แล้วอภิปรายผลการปฏิบัติงานของนักศึกษาแต่ละคน การวัดและการประเมินผลควรทำเป็นระยะ ๆ แล้วแจ้งให้นักศึกษาฝึกสอนทราบ

ใน ค.ศ.1972 เอลลิส (Ellis : 1972) ได้ศึกษาคุณลักษณะบางประการของโปรแกรมการฝึกสอนของมหาวิทยาลัยไวโอมิง ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. ในระหว่างฝึกสอน นักศึกษาไม่มีการเรียนรายวิชาอื่น ๆ ควบคู่ไปด้วย
2. ไม่มีปัญหาสำคัญด้านการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียนฝึกสอนกับมหาวิทยาลัย
3. ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนมากมายอย่างที่มักกล่าวกัน
4. นักศึกษาฝึกสอนของมหาวิทยาลัยไวโอมิง เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียนฝึกสอนเป็นอย่างดี
5. อาจารย์ในวิทยาลัยมีความกังวลเกี่ยวกับการที่จะต้องมีความรู้ในการให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนแก่นักศึกษา

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า

1. ระยะสั้น ๆ ของการฝึกสอนเป็นระยะที่สำคัญ เพราะให้ประสบการณ์ตรงอันเป็นผลดีต่อการสอนของนักศึกษา
2. ควรกระตุ้นให้นักศึกษาได้มีประสบการณ์ตรงจากการฝึกสอน
3. ไม่ควรประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาในลักษณะที่เป็นการแข่งขันหรือเปรียบเทียบความสามารถซึ่งกันและกัน แต่ควรมุ่งพิจารณาการพัฒนาการฝึกสอนของแต่ละบุคคล
4. โครงการฝึกสอนที่ดี ควรมีการติดต่อสื่อสารระหว่างโรงเรียนฝึกสอนกับวิทยาลัยให้มากขึ้น
5. วิทยาลัยควรจัดดำเนินการเตรียมครูที่เลี้ยงให้รู้บทบาทหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการและปัญหาของบุคลากรนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน ผลการวิจัยในประเทศเกี่ยวกับปัญหากังกล่าวมีดังนี้

สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาความเห็นของอาจารย์นิเทศเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานโครงการฝึกหัดครูชั้นมัธยมของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศของวิทยาลัยครู 25 แห่ง ทั่วประเทศ จำนวน 132 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศมีปัญหาหลายประการที่สำคัญคือ มีงานที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไป มีนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบมาก การเดินทางไปนิเทศไม่สะดวก และขวัญในการทำงานของอาจารย์นิเทศไม่ดี

ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาเกี่ยวกับภาวะงานของอาจารย์นิเทศว่า อาจารย์นิเทศควรจะทำงานหลักเกี่ยวข้องกับภารกิจนิเทศการสอนคือ งานสอนในวิทยาลัยครูและในโรงเรียนสาธิต ตลอดจนทำการวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับการฝึกสอน การปรับปรุงโรงเรียนและชุมชน เป็นต้น เพราะจะทำให้การสอนและการนิเทศการสอนมีประสิทธิภาพ เนื่องจากภารกิจนิเทศและการสอนจะเป็นการสะท้อนกลับ (feed back) ซึ่งกันและกัน เช่น เห็นนักศึกษาฝึกสอนบกพร่องก็จะได้นำมาปรับปรุงการเรียนการสอนในวิทยาลัย (สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ 2518 : 99 - 102)

นาคยา ภัทรแสงไทย ได้ทำการศึกษานโยบายการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อศึกษานโยบายการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ศึกษาปัญหาของนักศึกษาฝึกสอน ศึกษาปัญหาของอาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยง และเปรียบเทียบปัญหาของอาจารย์นิเทศ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศ จำนวน 21 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 61 คน และนักศึกษาฝึกสอน 72 คน ที่ปฏิบัติงานในภาคการศึกษาแรกของปีการศึกษา 2518 ผลการวิจัยได้พบว่า อาจารย์นิเทศและอาจารย์ที่เลี้ยงมีประสบการณ์น้อย มีงานรับผิดชอบที่นอกเหนือจากงานนิเทศฝึกสอนอีกมาก ทำให้ไม่มีเวลาแนะนำนักศึกษาฝึกสอนได้เพียงพอ

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการให้พบว่า โรงเรียนฝึกสอนชากแคลนอุปกรณการสอนมาก มีปัญหาการคัดเลือกนักศึกษาไปฝึกสอนโรงเรียนต่าง ๆ และพบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงไม่ค่อยมีความสัมพันธ์กัน ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาว่าการสอนวิธีสอนต่าง ๆ นั้น ควรเพิ่มทางด้านการปฏิบัติให้มากขึ้น และควรมีการตกลงร่วมกันระหว่างอาจารย์นิเทศก์ด้วยกันเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอน ทั้งด้านวิธีสอนทั่วไป และวิธีสอนวิชาเฉพาะ ตลอดจนการวัดและการประเมินผล (นาคยา ภัทรแสงไทย 2518 : บทคัดย่อ)

ในปีเดียวกัน พิศวง ขรรพนนทา ได้ศึกษา "ปัญหาการฝึกสอนของวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา" โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์ 28 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 40 คน และนักศึกษาฝึกสอน 187 คน ผลการวิจัยได้พบปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ที่สำคัญคือ เวลาสำหรับนิเทศนักศึกษาเป็นน้อย จำนวนนักศึกษาฝึกสอนในความรับผิดชอบมีมาก ส่วนปัญหาของอาจารย์ที่เลี้ยงคือ ขาดความรู้ความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับโครงการฝึกสอนของวิทยาลัย รวมทั้งหน้าที่บทบาทของครูที่เลี้ยงด้วย ครู-อาจารย์ที่เลี้ยงรู้สึกว่าคุณขาดความรู้ที่ทันสมัยเกี่ยวกับเทคนิคการสอน

เกี่ยวกับความต้องการให้ปรับปรุงในด้านการจัดการงานนิเทศ อาจารย์นิเทศก์ต้องการให้วิทยาลัยปรับปรุงแก้ไขโดยการนิเทศการฝึกสอนใหม่ จัดสวัสดิการและบริการให้พอเพียง และต้องการได้รับการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับโครงการฝึกสอนและงานนิเทศการสอนอย่างน้อยภาคเรียนละครั้ง ส่วนอาจารย์ที่เลี้ยงต้องการให้วิทยาลัยจัดประชุม อบรม สัมมนา ให้แก่ฝ่ายโรงเรียนฝึกสอนอย่างน้อยปีละครั้ง ต้องการความร่วมมือและประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์มากขึ้นทุกด้าน โดยเฉพาะการศึกษินเกรก หรือการประเมินผลการฝึกสอน ต้องการให้เป็นการประชุมตกลงร่วมกัน (พิศวง ขรรพนนทา 2518 : บทคัดย่อ)

ในปีเดียวกัน สมประสงค์ ประสงค์เงิน ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีดำเนินงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์นิเทศก์และปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ในการนิเทศการฝึกสอน โดย

ใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทั้ง 7 แห่ง จำนวน 210 คน ได้พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอนว่า อาจารย์นิเทศก์มีปัญหาเรื่องยานพาหนะที่ใช้ในการเดินทางไปนิเทศ จำนวนอาจารย์นิเทศก์ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาฝึกสอน มีปัญหาในการจัดประชุม หรือสัมมนาอาจารย์ใหญ่และครูที่เลี้ยงก่อนส่งนักศึกษาออกฝึกสอน (สมประสงค์ ประสงค์เงิน 2518 : 178)

ชนะ วันทมนุ ไทศึกษา "อุปสรรคบางประการในโครงการฝึกสอนของนิสิตสาขาศึกษาศาสตร์เกษตร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาโครงสร้าง แผนงาน และปัญหาอุปสรรคในโครงการฝึกสอนของนิสิตสาขาศึกษาศาสตร์เกษตร โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์จำนวน 17 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 37 คน และนักศึกษาฝึกสอนที่ผ่านการฝึกสอนแล้ว จำนวน 78 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนได้พบว่า นักศึกษาไม่ทราบจุดมุ่งหมายของการสังเกตการสอน และการใช้แบบฟอร์มในการสังเกตการสอน

ปัญหาของอาจารย์นิเทศก์พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีหน้าที่ประจำมากเกินไป ทำให้เป็นอุปสรรคในการจัดเวลาออกไปนิเทศ

ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการพบว่า อาจารย์นิเทศก์บางคนยังไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการฝึกสอนอย่างชัดเจน อาจารย์ที่เลี้ยงไม่ทราบหน้าที่ของตนโดยละเอียด ไม่ได้รับภารกิจที่แจ่มชัดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน (ชนะ วันทมนุ 2520 : อ้างถึงใน สังก อุทรานันท์ เล่มที่ 2 : 2526 : 45)

ปัทมา จินตนา สุนทรวิภาต ไทศึกษา เรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญาตรี" เพื่อศึกษาปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญาตรี ศึกษาปัญหาของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และความต้องการความช่วยเหลือของนักศึกษาฝึกสอน โดยส่งแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างประชากรซึ่งประกอบด้วยนักศึกษาฝึกสอน 174 คน อาจารย์นิเทศก์ 48 คน ครู-อาจารย์ที่เลี้ยง 44 คน ที่ปฏิบัติงานในโครงการฝึกสอน ปีการศึกษา 2521 ผลการวิจัยได้พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีงานในหน้าที่ความรับผิดชอบมากเกินไป มีจำนวนนักศึกษาในความดูแลมากเกินไป และไม่มี

เวลาเพียงพอสำหรับกรณีพิเศษนักศึกษาฝึกสอน และพบปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการที่ว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงขาดประสบการณ์ในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอน และขาดการประสานงานกัน (จินตนา สุนทรวิภาต 2521 : บทคัดย่อ)

ในปีเดียวกัน รัชยศ แคสุวรรณ ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย" โดยใช้แบบสอบถาม อาจารย์นิเทศก์ ครูที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยได้พบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงมีงานในความรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาให้คำแนะนำแก่นักศึกษาอย่างเพียงพอ ขาดประสบการณ์กรณีพิเศษนักศึกษาฝึกสอน และได้พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงขาดการประสานงานกัน อาจารย์ที่เลี้ยงไม่เข้าใจเกี่ยวกับโครงการฝึกสอน นโยบาย และวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนของภาคมัธยมศึกษา อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนต้องการให้เพิ่มระยะเวลาการฝึกสอนมากขึ้นกว่าเดิม (รัชยศ แคสุวรรณ 2521 : บทคัดย่อ)

ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ สสำรวจและศึกษาความต้องการของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการปรับปรุงการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาเชียงใหม่ เพื่อหาข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงโครงการฝึกสอนของวิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ โดยสอบถามความเห็นของประชากรซึ่งประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์จำนวน 11 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 66 คน และนักศึกษาฝึกสอน 173 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงพบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงมีงานที่ต้องรับผิดชอบมาก ทำให้ไม่มีเวลาว่างในการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอนอย่างเพียงพอ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการจัดการพบว่า ไม่มีการประสานงานเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษา อาจารย์ที่เลี้ยงส่วนใหญ่ไม่เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการฝึกสอนและไม่เข้าใจโครงการฝึกสอน (ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ 2522 : บทคัดย่อ)

ในปีเดียวกัน วัฒนา รัชพงษ์ ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาการนิเทศการฝึกสอนของนิสิตฝึกสอนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพลศึกษา" ได้พบปัญหาของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพันธ์ศิริ ไชยชนะใหญ่ และได้พบเพิ่มเติมว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงขาดประสบการณ์ และขาดการประสานงานร่วมกัน (วัฒนา รัชพงษ์ 2522 : บทคัดย่อ)

ประชาติ วัชรบัณฑิต และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศการฝึกสอนของวิทยาลัยครูเพชรบุรี" โดยใช้แบบสอบถาม อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีทุกคน และนักศึกษา ป.กศ.สูง ปีที่ 2 ปีการศึกษา 2522 จำนวน 200 คน ผลการวิจัยได้พบว่า สาเหตุสำคัญที่อาจารย์ไม่พอใจในการออกไปนิเทศเพราะเป็นการเสียเวลาในการเดินทางมากเกินไป การออกนิเทศทุกวันทำให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าการสอนตามปกติ นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ขาดความรู้เกี่ยวกับการนิเทศและไม่ชอบนโยบายของหน่วยงานที่ให้ออกนิเทศแบบเต็มเวลา (ประชาติ วัชรบัณฑิต 2523, อ้างถึงใน สังก อุทรานันท์ 2528 : 105)

ปัญญา เลิศศิริ ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกสอนของนักศึกษาวิชาเอกเกษตรศาสตร์ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ในวิทยาลัยครูภาคตะวันตกและภาคใต้ สังกัดกรมการฝึกหัดครู" โดยสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาวิชาเอกเกษตรศาสตร์ระดับ ป.กศ.สูง ที่ผ่านการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันตกและภาคใต้รวม 7 แห่ง จำนวน 170 คน ได้พบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีความเห็นว่าอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงขาดความรู้ความสามารถทางการเกษตร และได้พบปัญหาเกี่ยวกับการจัดการคือ ผู้บริหารโรงเรียนฝึกสอนไม่สนใจการฝึกสอนวิชาเฉพาะเท่าที่ควร (ปัญญา เลิศศิริ 2523 อ้างถึงใน สังก อุทรานันท์ 2528 : 117)

ธานี นงนุช ได้ศึกษา "ปัญหาการฝึกสอนในทัศนะของอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาวิทยาลัยครูอุบลราชธานี" โดยใช้แบบสอบถามอาจารย์นิเทศก์ 54 คน อาจารย์ที่เลี้ยง 512 คน และนักศึกษาฝึกสอนภาคต้น 331 คน และครึ่งแรกของภาคปลาย 513 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีปัญหาคูปลรรกเกี่ยว



กับเวลาสำหรับการนิเทศมีน้อย เพราะต้องทำภารกิจหลายด้าน โรงเรียนฝึกสอน อยู่ไกลไม่สะดวกในการเดินทาง และเสียเวลา

อาจารย์ที่เลี้ยงมีปัญหายุ่งยากที่นักศึกษาไม่ปฏิบัติตามคำแนะนำ บันทึกการสอน ไม่เสร็จทันตามกำหนดเวลา นักศึกษาขาดความสามัคคี ขาดความรับผิดชอบ ขาดความร่วมมือ ส่วนตัวของอาจารย์ที่เลี้ยงเอง ไม่มีความรู้ ความชำนาญ ขาดการประสานงานกับอาจารย์นิเทศ (ธานี นงนุช 2525 : อ้างถึงใน สจก อุทรานันท์ 2528: 81)

การศึกษานโยบายของนักศึกษาฝึกสอนในผลงานวิจัยบางเรื่อง ให้ความเห็นว่า นักศึกษาฝึกสอนประสบปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศของอาจารย์นิเทศ และปัญหาเกี่ยวกับการจัดการ ดังนี้

ประนอม เกษชัย ศึกษาศาสตรมหา-
วิทยาลัยเชียงใหม่" โดยใช่แบบสอบถามนักศึกษาฝึกสอนที่ฝึกสอนในภาคการศึกษาที่ 1
ปีการศึกษา 2518 จำนวน 170 คน ซึ่งมีวุฒิ ม.ศ.5 และวุฒิ ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า
เพื่อศึกษานโยบายของนักศึกษาฝึกสอนทั้งสองวุฒิตั้งกล่าว ผลการวิจัยพบว่า โดยส่วนรวม
แล้ว นักศึกษาที่มีวุฒิ ม.ศ.5 ประสบปัญหามากกว่านักศึกษาที่มีวุฒิ ป.กศ.สูง เกี่ยวกับ
ปัญหาอาจารย์นิเทศสั่งการการสอนไม่สม่ำเสมอ เร่งรัดมากเฉพาะช่วงที่จะหมดกำหนด
การฝึกสอน ไม่ให้ความพัฒนาพฤติกรรมด้านการสอนของนักศึกษาฝึกสอนเท่าที่ควร ไม่ให้
ความสัมพันธไมตรีจึงไม่ได้รับความอบอุ่นใจ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาฝึกสอน
และขาดความสนใจในการช่วยแก้ปัญหาเฉพาะหน้า นอกจากนี้นักศึกษาฝึกสอนยังมีปัญหา
เกี่ยวกับความขัดแย้งในคำแนะนำของอาจารย์นิเทศสายวิชาเดียวกัน สำหรับปัญหาอื่น ๆ
นักศึกษาฝึกสอนทั้งสองวุฒิปะสบปัญหาในระคับพอ ๆ กัน สำหรับปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์
ที่เลี้ยง นักศึกษาทั้งสองวุฒิปะสบปัญหาพอ ๆ กันทุกด้าน

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนว่า

1. คณะควรวางแผนดำเนินการฝึกสอนตลอดปีไว้ให้แน่นอนว่า รายการใดที่จะ
ต้องปฏิบัติ และใครเป็นผู้รับผิดชอบ

2. ควรจัดประสบการณ์วิชาชีพก่อนออกฝึกสอนให้แก่นักศึกษา โดยจัดให้มีการฝึกหัดเตรียมการสอน ฝึกหัดทำโครงการสอน และบันทึกการสอน แล้วฝึกซ้อมสอน อย่างน้อยคนละ 2 - 3 ครั้ง หลังจากเรียนทฤษฎีการสอนมาแล้ว

3. ควรจัดโครงการสัมมนาให้ความรู้แก่อาจารย์นิเทศก์และผู้สอนวิธีสอน

4. อาจารย์นิเทศก์ควรมีประสบการณ์ในการสอนหรือมีความรู้ในการนิเทศ

5. คณะควรถือว่า หน้าที่ในการนิเทศการฝึกสอนนั้นเป็นความรับผิดชอบของอาจารย์ในทุกภาควิชา ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ทุกคนได้ศึกษาผลการสอนในวิชาที่ตนรับผิดชอบ ว่านักศึกษาได้นำไปใช้ปฏิบัติได้ผลเพียงใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่สอนเกี่ยวกับวิชา นิเทศการศึกษา ประกอบทั้งนักศึกษาควรจะได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ โดยตรง

6. หัวหน้าโครงการฝึกสอน ควรจะศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและครูที่เลี้ยงว่า เหมาะสมที่จะส่งนักศึกษาไปฝึกสอนหรือไม่ ถ้าไม่ก็ช่วยพัฒนาการฝึกสอนให้ดีขึ้น ไม่ควรส่งนักศึกษาไปที่โรงเรียนนั้น ๆ (ประนอม เกษชัย 2518 : 75 - 84)

ท้าววิชา ทามแก้ว และคณะ ศึกษาศาสตร์ "ปัญหา นิสิตฝึกสอนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร ซึ่งมาฝึกสอนที่โรงเรียนประถมสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2519" โดยใช้แบบสอบถามกับนิสิต 21 คน ที่ทำการฝึกสอนในหมวดวิชาคณิตศาสตร์ ภาษาไทย วิทยาศาสตร์ ศิลปศึกษา และหมวดวิชาสังคมศึกษา ไขพบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหาส่วนตัว ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน และปัญหาเกี่ยวกับการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ ปัญหาที่สำคัญคือ นิสิตบางคนไม่ได้รับการนิเทศจากอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์นิเทศก์สังเกตการสอนน้อยครั้งเกินไป อาจารย์นิเทศก์ไม่นิเทศตามสาขาของตน นิเทศไม่ตรงตามเวลาที่นิสิตสอน ทำให้ นิสิตต้องแลกเปลี่ยนชั่วโมงสอนกับครูคนอื่น ก่อให้เกิดปัญหาในการสอน การเตรียมตัวสอน และปัญหาคำแนะนำสัมพันธ์กับครูอื่น และเวลาสำหรับการนิเทศน้อย โอกาสที่จะให้คำปรึกษาแก่นิสิตมีน้อยด้วย (ท้าววิชา ทามแก้ว และคณะ 2520 : 101)

ปัญหาเกี่ยวกับเวลาในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนนี้ ไขพบในการวิจัยปีต่อมาโดยลักษณะ สกฤษดิ์สิงห์ ซึ่ง ศึกษาศาสตร์ เรื่อง "โปรแกรมประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาฝึกหัดครูระดับประกาศนียบัตรการศึกษาชั้นสูง" รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พีเลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ผลการวิจัยได้พบว่า อาจารย์นิเทศก์มีปัญหาในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนคือ นิเทศใต้น้อยครั้ง และแต่ละครั้งนิเทศได้ในระยะเวลาสั้น ๆ เนื่องจากมีภาระที่ต้องรับผิดชอบมาก ช่วยเหลือนักศึกษาใต้น้อย และดูแลนักศึกษาไม่ทั่วถึง ส่วนปัญหาของครูที่เลี้ยงคือ ไม่มีเกณฑ์ในการให้คะแนนการฝึกสอน ในทำนองปัญหาเกี่ยวกับการจัดการได้พบว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ผู้สอนวิธีสอนไม่ใช่คนเดียวกัน ทำให้นักศึกษามีปัญหาเกี่ยวกับการเตรียมการสอนและวิธีสอน จำนวนอาจารย์นิเทศก์เฉพาะวิชาไม่พอเพียงจึงมีการนิเทศไม่ตรงตามสายวิชา ทำให้เกิดปัญหาขัดแย้งระหว่างอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการทำบันทึกการสอน วิธีสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยาลัยครูและโรงเรียนฝึกสอนขาดสื่อการเรียนการสอน ขาดหนังสือคู่มือครู หลักสูตร แบบเรียน และหนังสือประกอบการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ สำหรับบริการให้นักศึกษายืมใช้เพื่อการฝึกสอน (ลักษณะศึกษาสงเคราะห์ 2521 : 147 - 148)

ในปีต่อมา ฉลอง ทับศรี และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง "ปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดการฝึกสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบปัญหา ความเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของนักศึกษาฝึกสอน เกี่ยวกับวิธีการจัดการ กระบวนการ และรูปแบบของการฝึกสอน โดยใช้แบบสอบถามนักศึกษาซึ่งฝึกสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2521 จำนวน 174 คน ได้พบปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนเกี่ยวกับการนิเทศของอาจารย์นิเทศก์ คือ อาจารย์นิเทศก์ให้นักศึกษาฝึกสอนเปลี่ยนแปลงเวลาสอนให้สอดคล้องกับเวลาการออกไปนิตศของอาจารย์นิเทศก์ ทำให้นักศึกษาไม่สะดวกและลำบากใจ

สำหรับปัญหาของนักศึกษาฝึกสอนที่เกิดจากการจัดการดำเนินงาน ปัญหาที่เห็นว่าสำคัญคือ การแจ้งกำหนดการสัมมนา ประโยชน์จากการประชุมสัมมนาน้อย การสัมมนาทำให้เสียเวลามาก การสัมมนาแต่ละครั้งไม่ช่วยแก้ปัญหาแต่อย่างใด นักศึกษาฝึกสอนเสนอแนะว่าควรหาวิธีอื่นมาทดแทนการประชุมสัมมนา ปัญหาอื่น ๆ ได้แก่ ในระยะแรกของการฝึกสอนไม่มีการเสริมกำลังใจแก่นักศึกษา การเลือกโรงเรียน

ฝึกสอนไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน และไม่ไ้จัดให้มีการประชุมครูใหญ่และครูที่เลี้ยง (ฉลอง ทับศรี และคนอื่น ๆ 2522 : 56 - 61)

ในปีเดียวกัน อรทัย กนกนภากุล ได้ศึกษาเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ และนักศึกษาฝึกสอนต่อโครงการฝึกสอนของภาควิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นของประชากรทั้ง 4 กลุ่มในด้านการจัดเตรียม การปฏิบัติงาน และการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษาฝึกสอนในโครงการฝึกสอน โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารโรงเรียน อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยง และนักศึกษาฝึกสอน ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฝึกสอนของภาควิชาการประถมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในปีการศึกษา 2520 และ 2521 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศการฝึกสอนพบว่า การให้บริหารห้องสมุดและโสตทัศนูปกรณ์จากมหาวิทยาลัยและโรงเรียนฝึกสอนยังไม่เพียงพอ สัดส่วนของอาจารย์นิเทศก์กับนักศึกษาฝึกสอนยังไม่เหมาะสม วิธีการคัดเลือกนักศึกษาออกไปฝึกสอนตามโรงเรียนต่าง ๆ ยังไม่เหมาะสม สภาพของห้องเรียนเป็นอุปสรรคต่อการจัดการเรียนการสอน และนักศึกษาฝึกสอนต้องสอนหลายวิชาเกินไป นอกจากนี้ได้พบปัญหาเกี่ยวกับอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงคือ วิธีการวัดผลและประเมินผลของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงไม่ตรงเป้าหมายและไม่ชัดเจน (อรทัย กนกนภากุล 2522 : บทคัดย่อ)

การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของ ชุษา วัชรินทร์เสวี เรื่อง "การจัดการนิเทศการฝึกสอนในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการจัดการนิเทศการฝึกสอนและศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนที่มีต่อรูปแบบการจัดการนิเทศ และศึกษาปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยสอบถามความคิดเห็นประชากร 4 กลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์ที่เลี้ยงและนักศึกษาฝึกสอนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการนิเทศการฝึกสอน รวม 691 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาการจัดการนิเทศการฝึกสอนพบว่า อาจารย์นิเทศก์มีปัญหามาก

เกี่ยวกับปัญหาในการนิเทศ และเกณฑ์ในการนิเทศ ส่วนปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนในการจัดการนิเทศการฝึกสอน ปัญหาเกี่ยวกับครูที่เลี้ยง และปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษาฝึกสอน มีปัญหาในระบับน้อย (อุษา วัชรินทร์เสรี 2523 : บทคัดย่อ)

บุญเลิศ แสณศักดิ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "กระบวนการบริหารงานนิเทศการฝึกสอนของหัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอนในมหาวิทยาลัย" โดยศึกษาจากความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยนิเทศการฝึกสอน และอาจารย์นิเทศก์ในมหาวิทยาลัย ได้พบผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของผู้บริหารคือ บุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอ แนวนโยบายของแต่ละภาควิชาไม่สอดคล้องกัน หน่วยงานไม่ได้จัดเป็นรูปสำนักงานและไม่มีอิสระแก่ตนเอง ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในคณะ ไม่ชัดเจนในเรื่องบทบาทของตนเอง ขาดอำนาจในการแต่งตั้งและวินิจฉัยสั่งการ ขาดการกำหนดมาตรฐานของงานไว้อย่างแน่นอน และขาดเครื่องมือและเกณฑ์การประเมินผลที่ดี (บุญเลิศ แสณศักดิ์ 2522 : บทคัดย่อ)

ในปีต่อมา ชวลิต ภูมิภาค ได้ศึกษา "ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิชาเอกพลศึกษา ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" โดยสอบถามอาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงทุกคน ส่วนนักศึกษาฝึกสอนสุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาในการนิเทศนักศึกษาฝึกสอนพบว่า อาจารย์นิเทศก์และครูที่เลี้ยงขาดความรู้ในการนิเทศวิชาพลศึกษาและอาจารย์นิเทศก์นี้เทศน์บ่อยครั้งเกินไปและไม่สม่ำเสมอ และปัญหาเกี่ยวกับการจัดการฝึกสอนพบว่า นักศึกษาฝึกสอนมีปัญหาขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ขาดแคลนหนังสือคู่มือ และเอกสารที่เอื้ออำนวยต่อการสอน อุปกรณ์การสอนล้ำสมัยและไม่ปลอดภัย (ชวลิต ภูมิภาค 2523, อ้างถึงใน สังก อุทรานันท์ 2528 : 245)