

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- ตอนที่ 2 การประเมินสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน
- ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 มโนทัศน์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 ความเป็นมาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การฝึกหัดครูไทยได้มีพัฒนาการมาเป็นเวลานาน และได้มีความพยายามที่จะจัดให้การฝึกหัดครูเป็นระเบียบมากขึ้น ในส่วนนี้เสนอภาพการฝึกหัดครูตั้งแต่ระยะเริ่มแรกซึ่งจัดขึ้นในวังและในวัดในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว และการฝึกหัดครูในสมัยเริ่มต้นสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งจัดให้มีระบบการจัดการฝึกหัดครูในส่วนนี้จะกล่าวถึงรายละเอียดของประเภทของนักเรียนฝึกหัดครูตั้งแต่ระยะเริ่มแรกถึงระดับปริญญา

1.1.1 การฝึกหัดครูระยะเริ่มแรก (พ.ศ. 2400-2474)

การฝึกหัดครูเริ่มมีหลักฐานปรากฏชัดเจนในสมัยสุโขทัย สมัยกรุงศรีอยุธยาและกรุงรัตนโกสินทร์ ซึ่งมีวัดและวังเป็นสถานที่เรียนหนังสือ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นครูคือพระหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับ ในอดีตการฝึกหัดผู้ที่จะทำหน้าที่เป็นครูก็ฝึกหัดกันเองในแต่ละสำนักเรียน โดยคัดเลือกจากพระที่ทำหน้าที่สอน ช่วยเจ้าอาวาสสอน ช่วยควบคุมดูแลเด็ก จนเมื่อมีความสามารถสอนได้เองก็ให้ทำการสอนโดยไม่ต้องมีผู้ดูแล การสอนก็เป็นการเขียนตามแบบและท่องจำ และมีการต่อหนังสือกันเป็นรายบุคคลเพราะมีผู้เรียนไม่มากนัก ในด้านการปกครองดูแลก็มีระเบียบเข้มงวด เพราะวัดเป็นสถานที่ที่ทุกคนเคารพบูชา และผู้สอนที่เป็นพระก็เป็นที่ยกย่อง นอกจากนั้นยังมีการสอนในพระราชวังสำหรับพระราชโอรส พระราชธิดาและข้าราชการที่ใกล้ชิด แต่ก็ไม่มีระบบโรงเรียนอย่างจริงจัง การเริ่มระบบโรงเรียนเริ่มออกไปจากวังและวัดตั้งแต่สมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงจัดตั้งโรงเรียนตามระบบใหม่ ขึ้นในพระบรมมหาราชวังเมื่อปี พ.ศ. 2414 และจัดคนในกรมอาลักษณ์ ตั้งให้เป็นขุนนางพนักงานสำหรับเป็นครูสอนภาษาไทย สอนคิดเลขและขนบธรรมเนียมข้าราชการ ในระยะนั้นเป็นระยะที่ประเทศไทยเริ่มติดต่อกับชาติตะวันตก พระองค์ได้จ้างครูชาวตะวันตกมาสอนหนังสือ โดยพระองค์ทรงโปรดให้ครูใช้หนังสือแบบเรียนหลวง ซึ่งมี 6 เล่ม ของพระยาศรีสุนทรโวหาร (น้อย อาจารยางกูร) อันได้แก่ มูลบทบรรพกิจ วาหนิตินิกร อักษรประโยค สังโยคพิธาน ไวพจน์

พิจารณาและพิศาลการันต์ และครูจะต้องสอนวิชาอื่น ๆ ด้วย เช่น คัดลายมือ เขียนตามคำบอก แต่งจดหมาย แต่งแก้ประพจน์ความราชาและบัญชี จากนั้นก็ได้ทยอยตั้งโรงเรียนหลวงเพิ่มขึ้นตามลำดับ ทั้งในกรุงและหัวเมือง ได้ทรงเห็นว่าหน้าที่การจัดโรงเรียนเป็นเรื่องของราชการด้านพลเรือน แต่เนื่องจากลงไปรวมอยู่กับฝ่ายทหารในกรมทหารมหาดเล็ก ซึ่งได้ทรงจัดตั้งขึ้นก่อน จึงเห็นสมควรแยกการจัดตั้งโรงเรียนออกจากกรมทหารมหาดเล็กมาตั้งเป็นกรมศึกษาธิการในปีพ.ศ. 2430

1.1.2 การฝึกหัดครูไทยในสมัยเริ่มตั้งสถาบันฝึกหัดครู

ในช่วงเวลานั้นกรมศึกษาธิการ เป็นกรมหนึ่งอยู่ในกระทรวงธรรมการและในปีพ.ศ. 2435 ก็ได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เป็นโรงเรียนหลวง โดยใช้สถานที่รับเลี้ยงเด็ก ถนนบำรุงเมือง มีนักเรียนรุ่นแรก 3 คน และมีชาวอังกฤษเป็นอาจารย์ใหญ่ และรับนักเรียนรุ่นต่อ ๆ มา หลังจากนั้นย้ายสถานที่และเรียน โรงเรียนที่ตั้งขึ้นใหม่ที่ตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2445 ว่า โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ และในปีพ.ศ. 2446 ได้ขยายหลักสูตรให้สูงขึ้นถึงชั้นฝึกหัดครูมัธยม และตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเพิ่มใหม่อีก 1 โรงเรียน เรียกว่า โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก (บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา ตรงที่เป็นโรงเรียนศึกษานารีในปัจจุบัน)

นโยบายการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก ที่ได้ชี้แจงในประกาศแจ้งความของกระทรวงธรรมการในราชกิจจานุเบกษา (ร.ศ. 122) มีว่า "...โรงเรียนนี้จะสอนเพียงให้เป็นผู้รู้ชั้นมูลศึกษาและประถมศึกษา ได้รับนักเรียนที่มีความรู้หนังสือและเลขเป็นพื้นมาแล้ว การสอนในโรงเรียนนั้น จะหัดวิชาสอนเป็นเบื้องต้น ส่วนวิชาอื่น ๆ นั้นเป็นแต่จะสอนเพิ่มเติม..."

โรงเรียนฝึกหัดครูแตกต่างกับโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ เพราะฝึกหัดผู้ที่จะไปเป็นครูระดับต่ำกว่า และการรับนักเรียนก็รับจากหัวเมือง นักเรียนมีทั้งพระ เณรและฆราวาส และถ้าไม่มีที่อาศัยก็จัดให้อยู่ประจำที่วัดหรือที่โรงเรียน

ตามที่ปรากฏในกฎสำหรับโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ว่าด้วยนักเรียนนั้น ได้มีการจำแนกประเภทนักเรียนที่ฝึกหัดครูไว้ 6 ประเภทคือ

1. นักเรียนสอนประถม
2. นักเรียนสอนภาษาต่างประเทศ
3. นักเรียนครูชั้นมูล
4. นักเรียนครูชั้นประถม
5. นักเรียนครูชั้นมัธยม
6. นักเรียนครูต่างประเทศ

โดยมีรายละเอียดคุณสมบัติของนักเรียนแต่ละประเภท ดังนี้

- นักเรียนสอนประถม ได้แก่ นักเรียนที่สอบไล่ชั้นประถมศึกษาได้แล้ว และที่ครูตามโรงเรียนเห็นว่าเป็นผู้ที่มีนิสัยจะเป็นครูได้ในภายหน้า กรมศึกษาธิการก็จะส่งให้ไปฝึกหัดเป็นครูรู้จักการสอนนักเรียน

- นักเรียนสอนภาษาต่างประเทศ ได้แก่ นักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาพิเศษอังกฤษ ซึ่งสอบไล่ได้แล้ว และครูในโรงเรียนเห็นว่าเป็นครูที่มีนิสัยจะเป็นครูได้ในภายหน้า กรมศึกษาธิการจังหวัดจัดสอน และมีเวลาเรียนของตนเอง

- นักเรียนครูชั้นมูล ได้แก่ นักเรียนซึ่งเข้าฝึกหัดเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก สำหรับเป็นครูสอนมูลศึกษา รับนักเรียนจากมณฑลต่าง ๆ ผู้ที่มีพื้นความรู้อยู่แล้วทั้งพระสงฆ์และฆราวาส และนักเรียนพวกนี้กำหนดให้เรียน 1 ปี

- นักเรียนครูชั้นประถม ได้แก่ นักเรียนซึ่งฝึกหัดสำหรับเป็นครูสอนประถมศึกษา จะต้องเป็นนักเรียนที่มณฑลส่งมา และได้ประกาศนียบัตรชั้นมูลแล้ว หรือเป็นนักเรียนสอนชั้นประถมที่มีความรู้ ความสามารถที่จะเรียนได้ทั้งพระสงฆ์และฆราวาส กำหนดเรียน 1 ปี

- นักเรียนครูมัธยม ได้แก่ นักเรียนที่สอบไล่ได้ผ่านชั้นสามัญฝ่ายมัธยม และได้ประกาศนียบัตรครูชั้นประถมแล้ว เข้าฝึกหัดอยู่ในโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์และกำหนดเรียน 2 ปี

- นักเรียนครูต่างประเทศ ได้แก่ นักเรียนสอนภาษาต่างประเทศ กรมศึกษาธิการได้ส่งออกไปศึกษาวิชาชีพครู ณ ต่างประเทศด้วยทุนเล่าเรียนหลวง ในระหว่างที่เล่าเรียนถ้าประพฤติตัวไม่ดีหรือไม่พยายามศึกษาเล่าเรียน กรมศึกษาธิการจะเรียกตัวกลับทันที และนับเป็นนักเรียนครูที่สอบไล่ตก

การจัดระบบการฝึกหัดครูในสมัยนั้น เป็นในรูปคณะกรรมการสำหรับเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูให้เจริญทันความต้องการ คณะกรรมการประกอบด้วย เจ้ากรมตำรวจ เจ้ากรมกองแบบเรียน นายตรวจแขวงวิสามัญศึกษา อาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์และอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครูฝั่งตะวันตก เดิมนั้นองค์กรที่ดำเนินการจัดการฝึกหัดครูมีเพียงแห่งเดียวคือโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์เทพศิรินทร์ จึงทรงโปรดเกล้าให้โรงเรียนสำหรับครูชั้นประถมและชั้นมูลรับนักเรียนที่มีความรู้หนังสือและเลขเป็นพื้นฐานมาแล้วจะต้องการสมัครเป็นครู ทั้งพวกที่มาจากหัวเมืองต่าง ๆ และในกรุงเทพฯ การสอนในโรงเรียน จะหัดวิชาสอนเป็นเรื่องหลัก ส่วนวิชาอื่น ๆ จะสอบเพิ่มเติม ถ้านักเรียนจากหัวเมืองไม่มีที่อยู่อาศัย ก็ทรงกรุณาโปรดเกล้าให้จัดที่อยู่โรงเรียน

1.1.3 นโยบายการรับนักเรียน

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงเล็งเห็นว่า การฝึกหัดครูเป็นเรื่องสำคัญ เพราะครูเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่จะให้ความรู้และอบรมเพาะนิสัยให้กับศิษย์ จึงจำเป็นต้องการครูที่ดี ดังนั้นในการคัดเลือกจึงให้ครูใหญ่หมายต่อนักเรียนในโรงเรียนไว้ในทุก ๆ ชั้น และแนะนำสั่งสอนทั้งในวิชาสามัญและวิชาครู เมื่อครูขาดก็ให้นักเรียนเข้าช่วยสอนแทนและเมื่อนักเรียนเหล่านี้เรียนจบ ก็ให้ส่งไปกรมศึกษาธิการและส่งไปโรงเรียน เพื่อไปฝึกหัดสอนและเรียนวิชาสามัญ นักเรียนพวกนี้เรียก “นักเรียนฝึกหัดอาจารย์” ใช้เวลาเรียน 1 ปี จากวิธีการนี้พอจะประกันได้ว่า ผู้ที่จบจะเป็นครูที่ดีดังที่ระบุเหตุผลไว้ในคำสั่งเรื่องนักเรียน อาจารย์ชั้นฝึกหัด โดยพระยาวิสุทฐิสุริยศักดิ์ อธิบดีกรมศึกษาธิการ ในรศ. 121

“...ในการนี้ครูได้รับประกาศนียบัตรจากโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์จะล้วนเป็นครูที่ดีทั้งนั้นเพราะ

1. เป็นผู้ซึ่งอาจารย์ใหญ่ ซึ่งชำนาญในการเป็นครูมาแล้วได้คัดเลือกไว้สำหรับให้เป็นครูตั้งแต่ยังเล็กอยู่

2. ได้หัดในโรงเรียนที่ดี และฟังคำแนะนำของครูที่ดีมาก่อนเข้าเป็นนักเรียนอาจารย์ไม่ต่ำกว่า 1 ปีเมื่อมาเข้าโรงเรียน อาจารย์ให้ฟังตำรับตำรา วิชาครูก็อาจเข้าใจและแลเห็นได้ง่าย เพราะได้เคยสอนเคยสังเกตมาแต่ตนเองแล้วดีกว่าผู้ที่ยังไม่ได้เคยสอนเลย หรือได้เคยสอนแต่ไม่ได้รับคำแนะนำจากครูที่ดีจริง

3. เป็นครูที่รักการเป็นครูแท้จริง เพราะมีแววสำหรับการเป็นครูมาแต่กำเนิดแล้ว...”

นอกจากนั้นได้ระบุว่า ในการเลือกนักเรียนไม่ควรถือเอาวิชาหรืออายุเป็นเกณฑ์ เพราะคนที่มีวิชานั้นเป็นครูไม่ได้ทุกคน ขอให้เลือกคนที่สามารถปกครองคนอื่นได้ เป็นที่นับถือของคนอื่น ผู้มีเมตตาจิต ผู้มีความประพฤติรักการเล่าเรียนเป็นสำคัญ สำหรับการเลือกสรรนั้นให้ใช้การสังเกตและทดลองสอนในระยะเวลาหนึ่ง โดยสรุปแล้วการคัดเลือกผู้ที่จะมาเป็นนักศึกษาครูมีดังนี้

ระดับครูมูล - เจ้ามณฑลหัวเมืองส่งนักเรียนเข้าสอนในนครหลวง เอาผู้ที่เป็นครูสอนชั้นมูลอยู่แล้ว

ระดับครูประถม - ประเภทที่ 1 พวกนี้เลือกสรรมาแล้วให้ทดลองสอนและเรียน 1 ปีโดยให้เงินเดือนด้วย

ระดับครูประถม - ประเภทที่ 2 พวกนี้ได้รับประกาศนียบัตรครูชั้นมูลและตามมณฑลส่งมาเรียนต่อ

ระดับนักเรียนครูมัธยม - รับจากผู้สำเร็จชั้นมัธยม และได้รับประกาศนียบัตรครูชั้นประถมศึกษามาแล้ว

ระดับนักเรียนครูต่างประเทศ - จบชั้นมัธยมพิเศษภาษาอังกฤษมาก่อนจะต้องมาฝึกสอน 1 ปี ถ้าสอบผ่านก็จะได้ไปเรียนต่างประเทศ

1.1.4 การฝึกหัดครูหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง (พ.ศ. 2475 – 2518)

การจัดการฝึกหัดครูได้เจริญรุ่งเรืองเป็นลำดับมา คือมีจำนวนโรงเรียนมากขึ้น จำนวนนักเรียนก็มีมากขึ้น หลักสูตรก็มีหลายสาขา เมื่อมีการจัดตั้งโรงเรียนข้าราชการพลเรือน ตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวก็ได้มีการรวบรวมเอาการจัดการฝึกหัดครูเข้าเป็นแผนหนึ่งของโรงเรียนนี้เมื่อ พ.ศ. 2458 ต่อมาอีก 2 ปี ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สถาปนากรมมหาวิทยาลัยขึ้นและได้รวมเอาโรงเรียนข้าราชการพลเรือนทุกแผนกมาขึ้นอยู่กักรมนี้นี้ การฝึกหัดครูจึงได้กลายเป็นส่วนหนึ่งของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในพ.ศ. 2461 กระทรวงธรรมการได้ย้ายการฝึกหัดครูจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาสังกัดกรมศึกษาธิการ และได้จัดหลักสูตรวิชาเฉพาะเพิ่มขึ้นอีก

ใน พ.ศ. 2471 กระทรวงธรรมการได้มีการโอนการฝึกหัดครูมัธยมไปให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้จัด จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้เปิดแผนกฝึกหัดครูมัธยมขึ้นในคณะอักษรศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ โดยรับนักเรียนที่สำเร็จปีที่แปดหรือประโยคครูประถมปีที่สองเข้าเรียนกำหนดเวลาเรียน 3 ปี โดยสองปีแรกเรียนอยู่ในคณะอักษรศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ เมื่อ



สอบไล่ได้แล้วจึงไปเรียนในแผนกฝึกหัดครูมัธยมอีกหนึ่งปี ผู้ที่เรียนสำเร็จจะได้รับประกาศนียบัตร
ประโยคครูมัธยมแผนกอักษรศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์ตามพื้นฐานที่เรียนมา การจัดหลักสูตรฝึกหัด
ครูมัธยมในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนี้ นับเป็นครั้งแรกที่มีการยกฐานะการฝึกหัดครูให้สูงขึ้นถึง
ระดับอุดมศึกษาและในปี พ.ศ. 2471 ได้มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบการรับผู้เข้าศึกษาชั้นฝึกหัดครู
ประถม โดยระบุว่าจะต้องเป็นผู้ที่สำเร็จประโยคครูมูลหรือมัธยมปีที่ 6

ในปี พ.ศ. 2475 ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาแห่งชาติ และกำหนดให้โรงเรียน
ทั้งหลายพยายามบรรจุครูประกาศนียบัตรเป็นผู้สอนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การกำหนดเช่นนี้มี
ผลทำให้กระทรวงธรรมการต้องเร่งรัดการขยายการฝึกหัดครูขึ้นใหม่ทั้งในส่วนกลางและส่วน
ภูมิภาค โดยจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นอีกหลายแห่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2480 การฝึกหัดครูผู้หญิงได้ย้าย
ไปตั้งอยู่ที่โรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย และมีโรงเรียนราษฎร์อีก 3 แห่ง ที่ได้จัดการฝึกหัดครูหญิง
ระดับครูประถมศึกษา คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย โรงเรียนเขมะสิริอนุสสรณ์และโรงเรียนเซนโยเซฟ
คอนแวนต์ ซึ่งต่อมาได้ยุติการฝึกหัดครูในปี พ.ศ. 2487

พ.ศ. 2482 กระทรวงธรรมการได้ยุบการศึกษาธิการและได้จัดตั้งกรมสามัญศึกษา ให้มี
หน้าที่จัดการศึกษาสายสามัญ การฝึกหัดครูจึงอยู่ในความรับผิดชอบของกรมวิชาการ แต่ก็ได้
เปลี่ยนไปอยู่ในกรมสามัญศึกษาในปีต่อไป และตั้งเป็นการฝึกหัดครูชั้นสูง มีแผนกฝึกหัดครูชั้นสูง
จัดการฝึกหัดครูประถมและมัธยมในส่วนกลาง แผนกฝึกหัดครูชั้นต้นจัดการฝึกหัดครูชั้นมูล ครู
ประกาศนียบัตรจังหวัดและครูประชาบาล แผนกตรวจและอบรมมีหน้าที่ตรวจโรงเรียนสังกัดกอง
ฝึกหัดครูและทำการอบรมครู

ช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นต้นมา ได้มีขยายตัวทางด้านการศึกษาฝึกหัดครูมากขึ้น
เรียงลำดับสถาบันที่ก่อตั้งขึ้นตาม พ.ศ. ต่าง ๆ ดังนี้

พ.ศ. 2490 เปิดแผนกหัดครูการเรือนและฝึกหัดครูอนุบาลขึ้นที่โรงเรียนการเรือนพระนคร
และเปิดแผนกฝึกหัดครูมัธยมที่โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา

พ.ศ. 2492 ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงขึ้นที่ถนนประสานมิตร

พ.ศ. 2493 เปิดแผนกฝึกหัดครูประถมประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนไทรมิตรวิทยาลัยและ
โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย รับนักเรียนที่สำเร็จประโยคเตรียมอุดมศึกษาเข้าเรียนตามหลักสูตรหนึ่งปี

พ.ศ. 2494 เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูประถมที่โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา

พ.ศ. 2495 เปิดการฝึกหัดครูประถมประเภทวิชาการงานสันตติ ในชั้นฝึกหัดครูปีที่สามที่
โรงเรียนบ้านสมเด็จพระยาและ โรงเรียนสวนสุนันทาวิทยาลัย เปิดสอนฝึกหัดครูประถมที่
โรงเรียนฝึกหัดครูเชียงใหม่ เปิดชั้นฝึกหัดครูครูมูลหญิงประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครู
นครราชสีมาและเปิดฝึกหัดครูประถมหลักสูตรหนึ่งปีที่โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

พ.ศ. 2497 เปิดโรงเรียนฝึกหัดครูมูลชายประเภทเดินเรียนที่โรงเรียนฝึกหัดครูฉะเชิงเทรา
เปิดสอนฝึกหัดครูประถมที่โรงเรียนฝึกหัดครูอุบลราชธานี และเปิดสอนฝึกหัดครูมัธยมศึกษาการเรือนที่



โรงเรียนการเรือนพระนคร ในปีนี้ได้ตั้งวิทยาลัยหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี และวิทยาลัยวิชาการศึกษา ถนนประสานมิตร ในช่วงปี พ.ศ. 2497 จะพบเกิดมีสถาบันฝึกหัดครู 2 แห่ง ที่มีชื่อเรียกแตกต่างกัน คือวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี และวิทยาลัยวิชาการศึกษา ซึ่งก็ใช้ชื่อดังกล่าวมาเรื่อยจนประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครู

เมื่อประกาศตั้งกรมการฝึกหัดครู มีสถาบันในสังกัดอยู่ 31 แห่ง ซึ่งรวมทั้งโรงเรียนฝึกหัดครูอาชีวศึกษาและโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอาชีวศึกษา (ซึ่งโอนมาจากกรมอาชีวศึกษา มาสังกัดกรมฝึกหัดครู เมื่อ พ.ศ. 2498 และเมื่อถึง พ.ศ. 254 ก็โอนกลับไปสังกัดกรมอาชีวศึกษาตามเดิม)

ในปี พ.ศ. 2499 หลักสูตรการฝึกหัดครูเดิม (ป.ป., ป.ม.) ได้ถูกยกเลิกประกาศใช้หลักสูตร ป.กศ. แทนทั่วประเทศ และต่อมาในปี 2501 ก็เปิดสอนประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง และประกาศนียบัตรครูมัธยม โรงเรียนฝึกหัดครูที่เปิดสอนระดับ ป.กศ. ชั้นสูง ก็มีประกาศยกฐานะเป็นวิทยาลัยครู ได้แก่ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูจันทระเกษม (โรงเรียนฝึกหัดครูมัธยม) และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ฯลฯ จนถึง พ.ศ. 2517 มีวิทยาลัยครูทั้งหมด 36 แห่ง ซึ่งคงอยู่เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

นอกจากการฝึกหัดครูเหล่านี้แล้ว ยังมีหน่วยงานอื่น ๆ ทำหน้าที่จัดการฝึกหัดครูอีก เช่น กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากรและกรมมหาวิทาลัย จึงได้มีการออกพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวงทบวงกรม ฉบับ พ.ศ. 2497 และประกาศเป็นพระราชกฤษฎีกาเบกษา มีผลบังคับใช้เป็นกรมการฝึกหัดครู เพื่อที่จะรวมการฝึกหัดครูที่จัดให้กรมอื่น ๆ เข้าด้วยกัน แต่พระราชบัญญัตินี้ก็ไม่ได้มีผลในการที่จะรวมการจัดการฝึกหัดครูได้อย่างแท้จริง เนื่องจากกรมต่าง ๆ ก็ยังคงจัดการฝึกหัดครูในสาขาของตนต่อไป

1.1.5 การจัดการฝึกหัดครูระดับปริญญา

การจัดการฝึกหัดครูระดับปริญญา นั้น ได้มีการจัดตั้งวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นใน พ.ศ. 2497 โดยยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร ที่เปิดทำการสอนมาตั้งแต่ พ.ศ. 2492 วิทยาลัยแห่งนี้ทำหน้าที่ผลิตครูปริญญา รับผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรครูประถม ประกาศนียบัตรหรือประกาศนียบัตรประโยคเตรียมอุดมศึกษา เข้าศึกษาต่อ 4 ปี และรับผู้ที่ได้ประกาศนียบัตรครูมัธยม หรือประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงเข้าศึกษาต่อ 2 ปี เพื่อรับปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) มีผู้สำเร็จการศึกษารุ่นแรก เมื่อพ.ศ. 2499 และในปีเดียวกันนั่นเอง วิทยาลัยได้เปิดสอนต่อไปถึงชั้นปริญญาโท มีหลักสูตรการศึกษา 2 ปี ได้รับปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) นับได้ว่าเป็นการยกระดับวิชาชีพทางการศึกษาถึงขั้นปริญญาเหมือนดังประเทศต่าง ๆ วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ขยายออกไปทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ วิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน วิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสนชลบุรี วิทยาลัยวิชาการศึกษามหาสารคาม วิทยาลัยวิชาการศึกษาพิษณุโลก วิทยาลัยวิชาการศึกษาสงขลา วิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร วิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 มีประกาศยกฐานะวิทยาลัยการศึกษาทั้งหมดเป็นมหาวิทยาลัย

สำหรับการฝึกหัดครูในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีหลักสูตรประกาศนียบัตรฝึกหัดครูมัธยมในคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2471 นั้น ต่อมาใน พ.ศ. 2491 แผนกนี้ได้ขยายงานออกเป็นแผนกครุศาสตร์ ขึ้นอยู่กับคณะอักษรศาสตร์และครุศาสตร์ การจัดการฝึกหัดครูในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นคณะเมื่อ พ.ศ. 2500 โดยการจัดตั้งคณะครุศาสตร์ขึ้น และโอนงานของแผนกครุศาสตร์เดิมมาขึ้นกับคณะครุศาสตร์ที่ตั้งขึ้นใหม่นี้

การจัดหลักการฝึกหัดครูในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยนี้ ในระยะแรกตั้งแต่ พ.ศ. 2471 เป็นต้นมา ก็จัดเฉพาะหลักสูตรประกาศนียบัตรครูมัธยม โดยรับผู้ที่สำเร็จปีที่ 2 ของคณะอักษรศาสตร์และวิทยาศาสตร์ เข้าเรียนต่ออีก 1 ปี และหลักสูตรนี้ยังได้ให้โอกาสแก่ผู้สำเร็จปริญญาตรีจากคณะต่าง ๆ ที่ประสงค์จะเป็นครูเข้าเรียนต่ออีก 1 ปี และได้รับประกาศนียบัตรดังกล่าว ในพ.ศ. 2497 ทางแผนกครุศาสตร์ได้เริ่มจัดหลักสูตร 2 ปีโดยรับผู้ที่มีคุณวุฒิดังกล่าวมาเรียนและได้รับปริญญาตรีทางครุศาสตร์ ส่วนหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปีนั้น ได้เริ่มจัดในปี พ.ศ. 2500 ภายหลังที่ได้มีการจัดตั้งเป็นคณะแล้ว โดยมีผู้สำเร็จการปริญญาตรีเป็นครุศาสตร์บัณฑิตรุ่นแรกในพ.ศ. 2503 และต่อมาในปี พ.ศ. 2504 คณะครุศาสตร์ได้เริ่มจัดหลักสูตรปริญญาโทขึ้น

การจัดฝึกหัดครูระดับปริญญาตรี ได้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นเป็นลำดับ ทั้งนี้ได้มีการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ขึ้นในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง ทั้งที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค กล่าวคือ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2511 ในปีเดียวกันนั้นก็ได้มีการจัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์และมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้จัดตั้งคณะศึกษาศาสตร์ ในพ.ศ. 2512 มหาวิทยาลัยศิลปากรจัดตั้งใน พ.ศ. 2513 และมหาวิทยาลัยรามคำแหง จัดตั้งใน พ.ศ. 2514

1.2 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นประสบการณ์ที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้ที่จะเป็นครู เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่จะเป็นครูได้ทดลองเอาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ไปใช้ในสถานการณ์ที่เป็นจริง รวมทั้งได้ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหน้าที่การงานของตน นับว่าเป็นกิจกรรมขั้นรวบยอดที่ให้ประสบการณ์ตรงก่อนที่นักศึกษาจะออกไปเป็นครู ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังนี้

คณะกรรมการประสานงานฝึกหัดครู (2520) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเป็นการสังเกตการณ์ เช่น การสังเกตพัฒนาการของนักเรียน การจัดชั้นเรียน การปกครองชั้น การจัดกิจกรรมและการสอนวิชาต่าง ๆ
2. การฝึกวิชาชีพครูเป็นการเข้าไปมีส่วนร่วม เช่น การเข้าไปช่วยจัดอุปกรณ์การสอน การช่วยปกครองชั้นเรียน การช่วยดูแลการจัดกิจกรรม การช่วยตรวจงานนักเรียน

3. การฝึกวิชาชีพครูเป็นการฝึกสอนและฝึกงาน คือการรับผิดชอบในการสอน การปกครองชั้นเรียนและการฝึกงานในสาขาที่เรียนมา

อังฉรา ประไพตระกูล (2520) กล่าวว่า “ประสบการณ์วิชาชีพ” เป็นคำใหม่ที่คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบัญญัติขึ้นใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2518 ซึ่งแต่เดิมใช้ “การฝึกสอน” ขณะนี้บางสถาบันก็ยังใช้คำนี้อยู่ บางสถาบันเรียกว่า “การฝึกงาน” หรือบางสถาบันใช้ชื่อว่า “การฝึกวิชาชีพครู” คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความหมายของคำว่า “ประสบการณ์วิชาชีพ” ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า “PROFESSIONAL EXPERIENCE” กล่าวคือ เป็นประสบการณ์ทั้งหมดที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ นักเรียน นักศึกษาและบุคคลในระดับ หรือกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมถึง ได้รับโอกาสให้ทำการสังเกตการเรียนการสอน ร่วมมือทำงาน ฝึกทำการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อันที่จะเสริมสร้างที่จะเป็นครูเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดพื้นฐานตลอดจนหลักการต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อกระบวนการเรียนการสอน

กรมการฝึกหัดครู (2525) กล่าวว่า ประสบการณ์วิชาชีพครูมีความหมายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกสอนที่เคยทำ แต่ครอบคลุมถึงประสบการณ์ทั้งหมดที่จะเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่ผู้เรียน การจัดประสบการณ์วิชาชีพอาจจัดเป็นกิจกรรมหลายรูปแบบและหลายทาง เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้กว้างขวางและมีความเข้าใจงานของครูเท่าที่ครูผู้เริ่มการสอนจะพึงมี

จากความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งหมด พอสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้นมีความหมายกว้างขวางครอบคลุมทุกอย่างที่จำเป็นสำหรับผู้ที่มีอาชีพครู โดยเฉพาะการฝึกสอนของนักศึกษาครูซึ่งจะเป็นกิจกรรมหลักของนักศึกษาทุกคนที่จะได้ฝึกทักษะต่าง ๆ ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิธีแก้ไข โดยมีอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายสถาบันและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียนให้ความช่วยเหลือแนะนำ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้นำทฤษฎีที่ได้เรียนรู้ในห้องเรียนไปปฏิบัติจริงตลอดจนได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตัวเองสำหรับการเตรียมตัวเพื่อเป็น ครูต่อไป

1.3 ความสำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

การส่งนักศึกษาวิชาชีพครูออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นการเตรียมนักศึกษาให้มีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพที่แท้จริง ได้รู้จักเด็ก ได้ทำงานร่วมกับครูและบุคคลอื่น ๆ ได้มีโอกาสเป็นผู้นำ ซึ่งช่วยให้นักศึกษาได้ปรับปรุงตนเองในทุก ๆ ด้าน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ดีไม่ได้หมายถึงการจัดสภาพห้องเรียนที่หรูหรา สะดวกสบาย ไม่ได้หมายถึง ความพร้อมทางวัตถุ เทคโนโลยีและบริการอินเทอร์เน็ต หากหมายถึง โอกาสที่นิสิตจะได้รับการฝึกฝนอย่างหลากหลาย ได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี ค้นคว้าแก้ปัญหาที่ท้าทาย รู้จักและเข้าใจตนเองมากขึ้น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลทุกฝ่ายในองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดี ภาคภูมิใจในสถานภาพของวิชาชีพครู (สุนน อมรวิวัฒน์ อ้างถึงใน ปุณฺยศรีศรี เต็มชัย, 2546)

นอกจากนี้ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2538) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ในการสร้างดีให้แก่สังคม สถาบันฝึกหัดครูควรให้ความสำคัญกับการเรียนการสอน ซึ่งควรพิจารณาในหัวเรื่องสำคัญได้แก่ วิชาชีพ พื้นฐานทั่วไป เนื้อหาวิชาชีพครู วิชาเตรียมประสบการณ์สอนและวิชาฝึกสอน ในการเตรียมประสบการณ์สอนควรเริ่มจากการทำความเข้าใจเชิงความรู้ก่อนเป็นความรู้ที่เหมาะสมกับงาน จากนั้นจึงจัดให้มีประสบการณ์ ทั้งสถานการณ์จำลองและประสบการณ์ตรงจากการศึกษา สังเกต มีส่วนร่วมในโรงเรียนภายใต้การดูแล แนะนำของอาจารย์โดยเน้นความเข้าใจพื้นฐานและวิธีการที่จะพัฒนาต่อไปในอนาคตเป็นสำคัญ รวมถึงต้องคำนึงความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในแต่ละองค์กร ฉะนั้นการฝึกสอนหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงถือเป็นงานสำคัญ จุดเน้นจะต้องอยู่ที่การทดลอง ทดสอบและประเมินตนเองว่าคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร ทำได้เพียงใด มองเห็นและเข้าใจแนวทางที่จะพัฒนาตนเอง

1.4 วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

หน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู (2521) กล่าวว่าวัตถุประสงค์อันแท้จริงของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพคือการเรียนรู้ถึงวิธีการสอน

พวงรัตน์ ไชยศิริและคณะ (2520) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพไว้ดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาได้นำสิ่งที่ได้เรียนในวิชาการศึกษา จิตวิทยาและวิธีสอนไปทดลองปฏิบัติ เป็นการประสานระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นักศึกษาอาจจะปรับปรุงแก้ไขทฤษฎีที่ได้ศึกษามาให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง
2. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสทดลองสอนภายใต้การนิเทศ
3. เพื่อให้นักศึกษาได้มีชีวิตอยู่ในห้องเรียนและโรงเรียนจริง ๆ คู่ขนานกับบรรยากาศ เข้าใจหน้าที่ของครู คู่ขนานกับรักเรียน ศึกษาและใช้วัสดุอุปกรณ์จากแหล่งต่าง ๆ มีความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนและชุมชนที่ไปทำการสอน
4. เพื่อให้นักศึกษาได้ประเมินตนเองว่ามีความเหมาะสมในการเป็นครูหรือไม่ เพียงใด ซึ่งจะประเมินได้ในด้านบุคลิกภาพ ความรักเด็ก ความเข้าใจ ความต้องการของเด็ก ความภูมิใจในอาชีพ ความตั้งใจจะส่งเสริมอาชีพให้ก้าวหน้าเป็นที่ยกย่องนับถือของบุคคลทั่วไป นอกจากนี้ยังเป็นโอกาสให้สร้างบุคลิกภาพของครูให้แก่ตนเองด้วย

บราวน์ (Brown, 1968) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อที่จะให้นักศึกษาได้มีโอกาสดังนี้

1. สามารถใช้ทฤษฎีที่ได้ศึกษามา
2. ประเมินผลการสอนว่าเป็นอาชีพที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของตนหรือไม่

3. ได้พัฒนาความสามารถ มีการเรียนรู้ ฝึกทักษะที่มีความจำเป็นของการประกอบอาชีพครู

วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541)

1. มีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานวิชาชีพเต็มเวลาในสาขาวิชาเอกที่ตนได้เลือกศึกษา
2. นำทฤษฎีและหลักการที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสภาพที่เป็นจริง
3. สามารถแก้ปัญหาให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ
4. เรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในวิชาชีพครู และวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
5. เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะครุศาสตร์ และโรงเรียน/สถาบันอื่นๆ
6. พัฒนาบุคลิกภาพของตนให้เหมาะสมกับวิชาชีพ
7. มีทัศนคติที่ดีและศรัทธาในวิชาชีพครู

จากวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่นักการศึกษากล่าวไว้ข้างต้น พอสรุปได้ว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีจุดประสงค์เพื่อให้นักศึกษามีประสบการณ์ตรงในการปฏิบัติงานวิชาชีพ สามารถนำทฤษฎีและหลักการที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในสภาพที่เป็นจริง สามารถแก้ ปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเรียนรู้การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและมีทัศนคติที่ดีและศรัทธาในวิชาชีพครู

1.5 บทบาทหน้าที่ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ในการฝึกประสบการณ์วิชานั้นมีผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ 3 ฝ่าย (เสาวรส ฎภากรณ์, 2543) ดังนี้

1. สถาบันที่ผลิตครู ประกอบด้วย คณะกรรมการที่รับผิดชอบในการจัดและดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายคณะ
2. สถาบันที่ดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน หัวหน้าอาจารย์นิเทศประจำโรงเรียนและอาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน
3. นักศึกษาที่ทำการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาจะดำเนินไปอย่างราบรื่นด้วยดีไม่ได้ถ้า นักศึกษาต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพียงลำพังแม้ว่านักศึกษาจะได้รับ การฝึกฝนมาอย่างดีแล้วจากสถาบัน ทั้งในด้านวิชาการ วิธีการสอนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แต่ในทางปฏิบัติ นักศึกษา ยังขาดความชำนาญในการที่จะใช้วิธีสอนให้สอดคล้องกับเนื้อหา ขาดความชำนาญในการจัดหาและใช้ อุปกรณ์การสอน ดังนั้น นักศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องผู้เกี่ยวข้องที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการสอนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และสามารถพัฒนา มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่น ปรับปรุงให้การเรียนการสอนมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งตลอดระยะเวลา 2 ภาคการศึกษาของ

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนนั้น นักศึกษาจะใกล้ชิดกับสถานที่และบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด การจะฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะได้ผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนด้วย ซึ่งนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

การจัดประสบการณ์วิชาชีพจะบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้จะต้องประกอบด้วยองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านบุคลากรซึ่งประกอบด้วยหลายฝ่าย ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Director of Student Teaching) อาจารย์นิเทศก์ (Supervisor) อาจารย์พี่เลี้ยง (Classroom Co-operating Teacher) ผู้บริหาร โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (School Administrator) (Montana State University, 1989; Southwest State University, 1989) ซึ่งบุคคลดังกล่าวมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ดังตาราง 2.1

ตาราง 2.1 บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่
1. หัวหน้าฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (Director of Student Teaching)	<p><u>บทบาทหน้าที่ต่อการจัดประสบการณ์วิชาชีพ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้จัดส่งและปฐมนิเทศนักศึกษาวิชาชีพครูออกไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพตามโรงเรียนต่าง ๆ ที่ได้เลือกเป็นโรงเรียนสำหรับฝึกประสบการณ์ 2. เป็นผู้ประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่จะแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ บทบาทและหน้าที่ของทางโรงเรียนต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 3. เป็นผู้ประกาศให้นักศึกษาวิชาชีพครูทราบเกี่ยวกับระยะเวลาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ งานที่ต้องปฏิบัติ 4. จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้กับนักศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ 5. ประสานงานระหว่างอาจารย์นิเทศกับวิชาต่าง ๆ ที่ส่งนักศึกษาวิชาชีพครูไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 6. จัดงบประมาณค่าดำเนินการให้กับอาจารย์พี่เลี้ยง 7. บันทึกระดับคะแนน (Grade) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิชาชีพครู
2. ผู้บริหาร โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (School Administrator)	<p><u>บทบาทต่อนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ให้การปฐมนิเทศแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในเรื่องบุคลากร สถานที่ อุปกรณ์การเรียนการสอนและข้อมูลที่เป็นของสถานศึกษา 2. สังเกต สอดส่องดูแลและให้คำแนะนำในด้านความประพฤติและการดำเนินกิจกรรมด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตาราง 2.1 (ต่อ)

บุคลากรที่เกี่ยวข้อง	บทบาทหน้าที่
<p>3. อาจารย์พี่เลี้ยงหรือ อาจารย์นิเทศก์ฝ่ายโรงเรียน</p>	<p><u>บทบาทต่อนักศึกษา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ชี้แนะนักศึกษาวิชาชีพครูเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และงานของครู 2. ให้คำแนะนำเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา การปฏิบัติงานและการแต่งกาย ฯลฯ 3. ช่วยเหลือ แนะนำนักศึกษาวิชาชีพครูในเรื่องสื่อการเรียนการสอน ในด้านการเลือก จัดทำ ตลอดจนแหล่งวิทยาการต่าง ๆ 4. ควบคุมดูแลนักศึกษาวิชาชีพครูที่รับผิดชอบให้ปฏิบัติตามและปฏิบัติงานตามที่สถาบันฯ กำหนดด้วยความรับผิดชอบ 5. ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาตามควรแก่กรณี 6. จัดให้นักศึกษาวิชาชีพครูได้มีโอกาสร่วมมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรม โรงเรียน 7. ประเมินผลความก้าวหน้าด้านพฤติกรรมการสอน ได้แก่ การสอนตลอดภาค การทำแผนการสอน ความรับผิดชอบและตัดสินใจผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา <p><u>บทบาทต่อสถานศึกษา</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับนโยบายและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษาวิชาชีพครู 2. ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแก่สถานศึกษาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. ติดต่อประสานระหว่างนักศึกษาวิชาชีพครูกับผู้บริหารสถานศึกษา 4. ให้ข้อมูลและผลการนิเทศนักศึกษาวิชาชีพครูแก่สถานศึกษาส่งผลการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาให้กับสถานศึกษา
<p>4. อาจารย์นิเทศฝ่ายคณะ (Supervisor)</p>	<p><u>บทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ตรวจสอบและให้คำแนะนำ/ปรับปรุง/แก้ไข กำหนดการสอน และแผนการสอน แผนปฏิบัติการสอน แผนปฏิบัติงาน 2. สังเกตการณ์สอน ให้คำแนะนำและบันทึกข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในสมุดประจำตัวนักศึกษาหรือแบบสังเกตการณ์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3. นิเทศและประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทิน 4. ปรึกษารื้อกับผู้บริหาร โรงเรียนและอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับนักศึกษาวิชาชีพครู

ตอนที่ 2 การประเมินสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

2.1 แนวทางการประเมินสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

การประเมินกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น นอกจากประเมินประสิทธิภาพ การสอนของนักศึกษาว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับใดแล้ว การประเมินมาตรฐานของสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอนก็เป็นสิ่งที่จำเป็นเช่นกัน แหล่งข้อมูลในการประเมินเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วน เสีย (Stake holder) หรือผู้เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนั้น ๆ

ในอดีตสถาบันผลิตครูส่วนใหญ่จะไม่มีการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาสำหรับ ปฏิบัติการสอนก่อนที่จะส่งนักศึกษาไปปฏิบัติการสอน เลือกโรงเรียนจากความสะดวกหรือเป็น โรงเรียนที่ส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นประจำทุกปี หรือสถาบันผลิตครูที่มีความ พร้อมและมีการจัดการที่ดีก็อาจจะมีการพิจารณาถึงมาตรฐานของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการ สอน แต่ก็พิจารณาจากข้อมูลเพียงแหล่งเดียว เช่น ข้อมูลจากนักศึกษารุ่นก่อน เพื่อนร่วมงาน จาก ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งการพิจารณาข้อมูลจากแหล่งใดแหล่งหนึ่งทำให้ข้อมูลที่ครบไม่ครบถ้วน ครอบคลุม ดังนั้นจึงมีผู้ให้แนวทางเกี่ยวกับการประเมินว่าควรให้ผู้เกี่ยวข้องมีบทบาทร่วมกันในการประเมิน ได้แก่ การประเมินตนเองของโรงเรียน การประเมินโดยนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การ ประเมินโดยอาจารย์นิเทศ การประเมินจากหัวหน้าฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการประเมินจาก อาจารย์ที่เลี้ยง ซึ่งเรียกการประเมินที่นำข้อมูลจากหลาย ๆ แหล่งมาประกอบกันว่า “การประเมิน แบบ 360 องศา” (360 Degree Evaluation)

การประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินแนวใหม่ (Modern Evaluation, Alternative Evaluation) ซึ่งมีแนวโน้มจะเข้ามาทดแทนการประเมินแบบดั้งเดิม (Traditional Evaluation) ที่เน้น การประเมินจากบนสู่ล่าง การประเมินแบบ 360 องศา จะมีลักษณะรอบตัว คือ ประเมินจากหลาย ฝ่าย ทั้งจากบนสู่ล่าง ล่างสู่บนและระนาบเดียวกัน โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายแม้แต่ตนเองก็มีส่วนร่วม ในการประเมิน บางครั้งอาจเรียกว่าการประเมินจากหลายแหล่ง (Multi Rater) ดังนั้นการประเมิน แบบ 360 องศา จึงเป็นทางเลือกทางหนึ่งของการประเมินที่ต้องการศึกษารายละเอียดของข้อมูล ย้อนกลับจากผู้ประเมินที่หลากหลาย (Multi Rater Feedback) การประเมินแบบนี้จะได้ข้อมูล ย้อนกลับจากผู้เกี่ยวข้องรอบด้าน (Full Circle Feedback) สิ่งที่สำคัญของกระบวนการคือทุกคนใน หน่วยงานจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกันมากกว่าผู้บริหารเพียงคนเดียว เพื่อความครอบคลุมและความ มั่นใจจากข้อมูลย้อนกลับของการปฏิบัติงาน ทำให้ลดการโต้แย้งลงได้ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549)

2.2 มาตรฐานสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

2.2.1. มาตรฐานสถานศึกษาสำหรับฝึกปฏิบัติการสอนของครูสภา

ตามประกาศคณะกรรมการครูสภา เรื่อง หลักเกณฑ์คุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับ ปฏิบัติการสอน วันที่ 23 สิงหาคม 2549 ระบุมติคณะกรรมการครูสภาในการประชุมครั้งที่ 3/2549

วันที่ 20 มีนาคม 2549 คณะกรรมการคຸຣສາກຳນາດຄຸນສົມບັດຂອງສູນສຶກສາສຳລັບປຸກປັດຕິການສອນ (ສຳນັກງານເລຂາທິການຄຸຣສາກຳ, 2551) ໄວ້ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

ກ. ມາດຮູນດ້ານກະບວນການ ປະກອບດ້ວຍມາດຮູນແລະຕົວບັງຊີ້ການພິຈາລະນາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

(1) ສູນສຶກສາມີການຈັດການຮຸ່ນຮູ້ ໂຄງສ້າງແລະການບໍາລິຫານງານອາດເປັນລະບົບຮບວງຈຸຣເປົ້າໝາຍການສຶກສາ ໂດຍພິຈາລະນາຈາກຕົວບັງຊີ້ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

(1.1) ສູນສຶກສາມີການຈັດຮຸ່ນຮູ້ ໂຄງສ້າງການບໍາລິຫານແລະລະບົບການບໍາລິຫານງານອາດເປັນລະບົບ

(1.2) ສູນສຶກສາມີການບໍາລິຫານເຈັກຄຸລທຸກຊັດ

(1.3) ສູນສຶກສາມີການບໍາລິຫານ ໂດຍຫຼັກການມີສ່ວນຮ່ວມ

(1.4) ສູນສຶກສາມີການຮວງສອບແລະຄວ່າງຄຸລ

(2) ສູນສຶກສາສົ່ງເສີມຄວາມສົມພັນແລະຄວາມຮ່ວມມືກັບຊຸມຊົນໃນການພັດທະນາການສຶກສາ ໂດຍພິຈາລະນາຈາກຕົວບັງຊີ້ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

(2.1) ສູນສຶກສາມີລະບົບແລະຄຸນຄ່າໃນການສົ່ງເສີມຄວາມສົມພັນແລະຮ່ວມມືກັບຊຸມຊົນໃນການພັດທະນາການສຶກສາ

(2.2) ສູນສຶກສາມີກິດຈະກຳທີ່ສົ່ງເສີມຄວາມສົມພັນແລະຄວາມຮ່ວມມືກັບຊຸມຊົນໃນການພັດທະນາການສຶກສາ

(3) ສູນສຶກສາມີການຈັດສູນສຶກສາແຜ່ກຳລັງທີ່ເອົາຕໍ່ການຮຽນຮູ້ ສົ່ງເສີມສຸຂະພາບອາໄສແລະຄວາມປອດຄ່າຍຸດຂອງຜູ້ຮຽນ ໂດຍພິຈາລະນາຈາກຕົວບັງຊີ້ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

(3.1) ສູນສຶກສາມີສູນສຶກສາແຜ່ກຳລັງທີ່ສະອາດ ເປັນລະເບີບ ແລະປອດຄ່າຍຸດ

(3.2) ມີລະບົບປ້ອງກັນໃຫ້ສູນສຶກສາປອດສາຣາພິຍ ສິ່ງເສພດິດ ອາຊຸຍາກຣາມແລະອາຍາມຸຊ

(3.3) ສູນສຶກສາມີສາຣາຮູນປູກ

(3.4) ສູນສຶກສາມີສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄຸຣແລະບຸກຄຸລາກຣາຍາດເຢັ່ງພອແລະມີສູນສຶກສາແຜ່ກຳລັງໃຫ້ເອົາຕໍ່ການຮຽນຮູ້

(4) ສູນສຶກສາສົ່ງເສີມແລະພັດທະນາບຸກຄຸລາກຣ ຄຸຣ ຕາມຄວາມຈຳເປັນແລະເໝາະສົມອາດສົມເໝາະ ໂດຍພິຈາລະນາຈາກຕົວບັງຊີ້ ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

(4.1) ສູນສຶກສາຈັດຄຸຣເຂົ້າສອນຕາມສາຂາວິຊາ ຫຼືຄວາມຄຳນາດ ຫຼືຄວາມຮູ້ຄວາມສາມາດ

(4.2) ຄຸຣໄດ້ຮັບການພັດທະນາເຄື່ອນກັບເຢັ່ງທີ່ໃຊ້ສອນຫຼືປຸກປັດຕິການອາດຕໍ່ເນື່ອງແລະສອດຄ່າຍຸດກັບສູນສຶກສາເປົ້າໝາຍ

(4.3) ສູນສຶກສາສົ່ງເສີມການທຳການເປັນທີມ



(5) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (5.1) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- (5.2) สถานศึกษามีการจัดแนวการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมให้สามารถเชื่อมโยงแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ นำไปปฏิบัติได้จริง

(6) สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (6.1) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- (6.2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- (6.3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- (6.4) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่บูรณาการ เชื่อมโยงสาระความรู้ ทักษะด้านต่างๆ และแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับความจริงของชีวิต รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ต้องปฏิบัติในสังคมร่วมกับผู้อื่น
- (6.5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- (6.6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา
- (6.7) สถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง
- (6.8) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ

กิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและ
รักสถานศึกษา

ข. มาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วยมาตรฐานและตัวบ่งชี้การพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้
ดังต่อไปนี้

- (1.1) ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (1.2) ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
- (1.3) ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและ
สิ่งเสพติด

(2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้
ดังต่อไปนี้

- (2.1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- (2.2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- (2.3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย
- (2.4) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและหลักการบริหารจัดการ

(3) ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้
ดังต่อไปนี้

- (3.1) ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและ
เท่าเทียมกัน
- (3.2) ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (3.3) ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลาและอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
- (3.4) ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ
- (3.5) ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- (3.6) ครูศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ

(4) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (4.1) ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายหลักสูตร
- (4.2) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (4.3) ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในช่วงชั้นที่ 1 ถึง
ช่วงชั้นที่ 4
- (4.4) ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการ

ของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

(4.5) ครุ นำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(5) ครู มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

(5.1) ครู มีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

(5.2) ครู มีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

(5.3) ครู มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

(6) ครู มีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

(6.1) ครู ที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป

(6.2) ครู ที่สอนตรงตามวิชาเอก/โท

(6.3) ครู ได้สอนตรงกับความถนัด

(6.4) ครู ได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนปีละไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง

(7) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

(7.1) สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น

(7.2) สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

(8) สถานศึกษามีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

(8.1) สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ

(8.2) สถานศึกษามีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน

(9) สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

(9.1) สถานศึกษามีการกำหนดแผนเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแผนพัฒนา

(9.2) สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

(9.3) สถานศึกษามีระบบการดูแล นิเทศก์และประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา

- (9.4) สถานศึกษาจัดและส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง
- (9.5) สถานศึกษากำหนดงานให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเหมาะสมและตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์
- (9.6) สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นแผนแม่บทการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
- (9.7) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน
- (9.8) สถานศึกษาจัดกิจกรรมในท้องถิ่นที่ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เข้าร่วมเพื่อรู้จักบุคคลสำคัญและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
- (9.9) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (9.10) สถานศึกษาสามารถจัดโอกาสให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้การพัฒนานักเรียน และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอื่น ๆ
- (10) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (10.1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (10.2) ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารจัดการเกี่ยวกับการเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (10.3) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับสถาบันผลิตครู และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษา และการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- (11) ครูมีความสามารถในการเป็นครูพี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (11.1) ครูรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (11.2) ครูมีทักษะและเทคนิคในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
- (11.3) ครูครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณครู และการเป็นครูมืออาชีพ
- (11.4) ครูมีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับสถาบันผลิตครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษา และการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2 มาตรฐานสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนของสภาการรับรองวิทยฐานะครุศาสตร์ แห่งชาติ (NCATE)

สภาการรับรองวิทยฐานะครุศาสตร์แห่งชาติ (National Council for Accreditation of Teacher Education : NCATE) (National Council for Accreditation of Teacher Education, 2001) จัดตั้งในปี ค.ศ. 1954 ไม่ได้เป็นหน่วยงานของรัฐบาลและไม่หวังผลกำไร เป็นหน่วยงานที่เกิดจากการรวมตัวของสมาคมที่เป็นตัวแทนในการจัดการศึกษาขนาดใหญ่มากกว่า 30 สมาคม มีหน้าที่ดูแลและพัฒนามาตรฐานในการรับรองตัวสถาบันที่ฝึกหัดครูและผู้เชี่ยวชาญด้านอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล โรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา

ภารกิจของ NCATE คือมีหน้าที่ตัดสินใจและรับรองโรงเรียน วิทยาลัย ภาคการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่เตรียมนักการศึกษา สร้างมาตรฐานเพื่อตัดสินใจสำหรับการเตรียมครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีขอบเขตครอบคลุมโรงเรียน วิทยาลัยและภาคการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

NCATE แสดงเหตุผลและความจำเป็นในการจัดทำเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของประเทศสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนความร่วมมือกันของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้มีแนวทางในการพัฒนาเพื่อช่วยให้ผู้ที่ทำงานร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูสามารถพัฒนาไปสู่ระดับการพัฒนาต่อไปได้
2. การกำหนดมาตรฐานและแนวทางการพัฒนา มีจุดประสงค์เพื่อใช้ในกระบวนการประเมินผลให้ได้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละหน่วยไปยังกลุ่มผู้ร่วมงาน/หุ้นส่วนของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
3. มาตรฐานที่จัดทำขึ้นนี้สามารถนำไปใช้ในการยกย่องชูเกียรติ การให้ความช่วยเหลือแก่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของผู้พัฒนานโยบายระดับชาติ รัฐและท้องถิ่นได้ อีกทั้งยังสามารถเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพของครูได้เช่นกัน
4. มาตรฐานนี้จะใช้ในการทำและประเมินงานวิจัยที่มีคำถามวิจัย เชื่อมโยงกับกลุ่มผู้ร่วมงานของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูได้

มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพที่สภาการรับรองวิทยฐานะครุศาสตร์แห่งชาติ ชาติสหรัฐอเมริกา (NCATE) จัดทำขึ้นมีทั้งหมด 5 มาตรฐาน ได้แก่

มาตรฐานที่ 1 ชุมชนการเรียนรู้ (LEARNING COMMUNITY)

โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพเป็นศูนย์กลางชุมชนการเรียนรู้ที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันและพัฒนานักเรียนระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6, นักศึกษาและเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพจะร่วมกันแลกเปลี่ยนมุมมอง ความคิดเห็นทั่วไปในการเรียนการสอน พื้นฐานในการวิจัยและความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 2 ความรับผิดชอบและการรับรองคุณภาพ (ACCOUNTABILITY & QUALITY ASSURANCE)

เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาให้คำจำกัดความเกณฑ์ของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพจะร่วมกันพัฒนาการประเมิน, การเก็บรวบรวมข้อมูล การปฏิบัติงานและการกำหนดผลลัพธ์สำหรับนักเรียนชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6, นักศึกษา, คณะและผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ ความร่วมมือของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพจะแสดงผลกระทบที่เกิดขึ้นในระดับท้องถิ่น รัฐและสากลในรูปแบบของนโยบายและผลกระทบของการฝึกปฏิบัติในการทำงาน

มาตรฐานที่ 3 ความร่วมมือ (COLLABORATION)

เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพและเครือข่ายสถาบันมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบจากการเป็นอิสระสู่การพึ่งพิงซึ่งกันและกัน โดยการมอบหมายหน้าที่กันเองและมอบหมายหน้าที่ให้กันและกันเพื่อเกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานและเพื่อให้บรรลุภารกิจของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ทั้งเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพและเครือข่ายสถาบันให้ความร่วมมือในการออกแบบบทบาทและโครงสร้างเพื่อการสนับสนุนโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพใช้การร่วมกันทำงานเพื่อพัฒนาผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นกับนักเรียนชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6, นักศึกษา, คณะและผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพอื่น ๆ

มาตรฐานที่ 4 ความเสมอภาคและความแตกต่าง (DIVERSITY & EQUITY)

เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพต้องมั่นใจว่านโยบายและผลการฝึกปฏิบัติของเครือข่ายสถาบันร่วมพัฒนาวิชาชีพจะเกิดความผลการเรียนรู้ที่ยุติธรรมสำหรับผู้มีส่วนร่วมในการร่วมพัฒนาวิชาชีพ และต้องครอบคลุมความเสมอภาคของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและความแตกต่างในการเรียนรู้ทางสังคมด้วย

มาตรฐานที่ 5 โครงสร้าง ทรัพยากรและบทบาท (STRUCTURES, RESOURCES, AND ROLES)

ความร่วมมือของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพใช้อำนาจและทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อประสานภารกิจและกำหนดโครงสร้างการควบคุม โครงสร้างที่สนับสนุนการพัฒนาและการเรียนของนักเรียนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6, นักศึกษา, คณะและผู้เชี่ยวชาญวิชาชีพอื่น ๆ เครือข่ายสถาบันแน่ใจว่าการตัดสินใจด้านโครงสร้าง โปรแกรมและทรัพยากรจะช่วยสนับสนุนภารกิจของเครือข่าย เครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพออกแบบบทบาทใหม่และปรับบทบาทที่มีอยู่เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพ ประสิทธิภาพของเครือข่ายใช้การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือและการเชื่อมต่อระหว่างโรงเรียนในท้องถิ่น มหาวิทยาลัยและเป็นการให้รายละเอียดในการทำงานกับสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบายและผู้เชี่ยวชาญ

โดยในแต่ละมาตรฐานจะมีจำนวนประเด็นย่อย ๆ ที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพจะต้องดำเนินการแตกต่างกัน ในแต่ละประเด็นย่อยจะมีการกำหนดสิ่งที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู

จะต้องมีและดำเนินการ 4 ระดับ คือ ระดับเริ่มต้นเป็นการบอกหรือระบุ ความเชื่อ แนวคิด ข้อตกลง แผนงาน จุดเริ่มต้นนโยบายของโรงเรียน ระดับที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนา เป็นขั้นการเริ่มดำเนินการกิจกรรมตามพันธกิจหรือข้อตกลงร่วมกันในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ระดับที่ 3 ขึ้นสู่มาตรฐาน มีการบูรณาการพันธกิจของผู้ร่วมงานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเข้าไปในงานปกติของหน่วยงาน มีการสนับสนุนจากหน่วยงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และระดับที่ 4 ขั้นการเป็นผู้นำ เป็นขั้นที่โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูสามารถดำเนินงานจนเป็นผลสำเร็จมีความต่อเนื่องและมีชิ้นงานเป็นที่ประจักษ์ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในระดับเขตและประเทศชาติ

การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของ NCATE มีขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาอภิปรายสะท้อนผลการจัดทำร่างมาตรฐาน

2. นำเกณฑ์มาตรฐานไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริง (Field test) เป็นเวลา 3 ปีเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับสถานการณ์จริงของเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้ โดยมีบุคลากรของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่มีความแตกต่างกันในด้านบริบทและระดับการพัฒนา จำนวน 20 คนเข้าร่วมการทดสอบครั้งนี้

3. กลุ่มโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่เข้าร่วมโครงการจะต้องทำการศึกษาตนเอง (Self Study) เพื่อเป็นแหล่งรับการตรวจเยี่ยมของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเป็นเวลา 4 วัน กลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องทำรายงานการตรวจเยี่ยมทุกครั้ง ในการตรวจเยี่ยมจะใช้การสนทนากลุ่มย่อย การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง การสำรวจความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์จากรายงานการศึกษาตนเอง และรายงานการตรวจเยี่ยม

4. นำผลจากการตรวจสอบภาคสนาม มาปรับเกณฑ์มาตรฐาน

2.2.3 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช (จุติพร อัสวโศวรรณและคณะ, 2551) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 วิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนของโรงเรียนที่เอื้อประโยชน์ต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 บุคลากรมีความรับผิดชอบและพัฒนางานในหน้าที่ของกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดทรัพยากรสนับสนุนกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การใช้ระบบ ICT สนับสนุนการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้และ
การศึกษาค้นคว้า

มาตรฐานที่ 2 โรงเรียนเป็นผู้นำในการพัฒนาและการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความก้าวหน้าในการพัฒนาและการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 คุณลักษณะของผู้เรียนตามเป้าหมายของหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการใช้หลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรของโรงเรียน

มาตรฐานที่ 3 โรงเรียนเป็นผู้นำในการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษา 2542

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและ
บริบทของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย ทันสมัยและเอื้อต่อการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตาม
เป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาพหุปัญญาของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การวัดและประเมินผลตามสภาพจริง

ตัวบ่งชี้ที่ 6 การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 7 คุณลักษณะของนักเรียนตามเป้าหมายของโรงเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 8 การนำนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ที่ครูพัฒนาขึ้นมาใช้ใน
กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานที่ 4 โรงเรียนเป็นแบบอย่างของชุมชนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 นโยบายและแผนเกี่ยวกับการส่งเสริมให้เกิดชุมชนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความหลากหลายและต่อเนื่องของการจัดกิจกรรมชุมชนวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การยอมรับขององค์กรวิชาชีพครูต่อชุมชนวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 5 โรงเรียนและมหาวิทยาลัยมีการสร้างและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เป็น
ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพครูร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 1 การทำวิจัยร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การนำผลงานวิจัยที่ทำร่วมกันไปพัฒนาวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 โรงเรียนมีครูชั้นวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพครูเป็นที่ยอมรับ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ทักษะในการสอน การวิจัยและการแก้ปัญหาให้นักเรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การประเมินและปรับปรุงงานในความรับผิดชอบ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 จริยธรรมแห่งวิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 5 การพัฒนาตนทันต่อความก้าวหน้าแห่งวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 7 โรงเรียนพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพตาม

เป้าหมายของหลักสูตร

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพครูของนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 การจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะทางวิชาชีพครูให้กับนักศึกษาตามหลักสูตรและความต้องการของนักศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การจัดกิจกรรมพัฒนาด้านจริยธรรมแห่งวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การนิเทศ ติดตามและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเป็นกัลยาณมิตร

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพของนักศึกษา

2.2.4 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (อภิวันท์ชาญวิชัยและคณะ, 2547) ได้กำหนดมาตรฐานด้านครูไว้ 4 มาตรฐาน 14 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านผู้บริหาร 7 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ มาตรฐานด้านชุมชน 1 มาตรฐาน 2 ตัวบ่งชี้และมาตรฐานด้านผู้เรียน 7 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

มาตรฐานด้านครู

มาตรฐานที่ 1 ครูมีวิญญานความเป็นครู มีคุณธรรม จริยธรรม

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรับผิดชอบต่อสังคม ชี้อัตถ์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ครูมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูรู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ครูมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาหลักสูตร จัดทำแผนและ

กระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครูมีความรู้ความสามารถในการประเมินผลการเรียนการสอน และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาคุณภาพ

มาตรฐานที่ 3 ครูมีคุณวุฒิ / ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบและมีครูเพียงพอ

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ครูมีความถนัด / ความเชี่ยวชาญตรงกับงานที่ปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีจำนวนครูตามเกณฑ์

มาตรฐานที่ 4 ครูมีความสามารถในการเป็นอาจารย์พี่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 1 รู้และเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีทักษะเทคนิคในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ครอบงวนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณครูและการเป็นครูมืออาชีพ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับคณะครูศาสตร์และผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษาและการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 1 สถานศึกษามีการจัดองค์กร / โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดองค์กร / โครงสร้างการบริหารจัดการชัดเจน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีปรัชญา แผนพัฒนา / ธรรมนูญสถานศึกษา แผนการดำเนินงานของสถานศึกษาและตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการปฏิบัติตามแผน

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลเปรียบเทียบกับเป้าหมายอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีระบบข้อมูลข่าวสารครบถ้วน ถูกต้องตามความต้องการและทันต่อการใช้งาน

ตัวบ่งชี้ที่ 7 มีการบันทึกและรายงานผลการประเมิน

ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 2 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารและครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในการร่วมกันจัดการศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจให้ครูพี่เลี้ยง และชุมชน เห็นความสำคัญในการจัดการศึกษาร่วมกัน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษาต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 3 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ
ธรรมชาติและสนองความต้องการของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิด
วิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาความรู้
แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและสื่อที่เหมาะสมมา
ประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน
- ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีการจัดกิจกรรมเพื่อฝึกและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน
- ตัวบ่งชี้ที่ 6 มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา
สุนทรียภาพอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา
- ตัวบ่งชี้ที่ 7 ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความ
รับผิดชอบต่อกลุ่มร่วมกัน
- ตัวบ่งชี้ที่ 8 มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 9 มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรักสถานศึกษาของตน และมีความ
กระตือรือร้นในการเรียน

มาตรฐานที่ 4 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับ
อบายมุข สิ่งเสพติด

มาตรฐานที่ 5 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย

มาตรฐานที่ 6 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่นมีการสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับ
เป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 7 ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพครู
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีการวางแผนและบริหารจัดการเกี่ยวกับการเป็นหน่วยฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพครู
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ และ
 ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการฝึกประสพการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

มาตรฐานด้านชุมชน

มาตรฐานที่ 1 ชุมชนให้การสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกประสพการณ์วิชาชีพครูของ
 นักศึกษา

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 สนับสนุนและช่วยเหลือด้านสวัสดิการให้แก่นักศึกษา
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ร่วมมือกับคณะครุศาสตร์และสถานศึกษาในการจัดการฝึก
 ประสพการณ์วิชาชีพครู

มาตรฐานด้านผู้เรียน

มาตรฐานที่ 1 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีวินัย มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตามระเบียบและหลักธรรมเบื้องต้น
 ของแต่ละศาสนา
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 ซื่อสัตย์สุจริต (และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพสำหรับนักศึกษาระดับ
 อาชีวศึกษา)
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเสียสละเพื่อส่วนรวม
- ตัวบ่งชี้ที่ 4 ประหยัด (ใช้สิ่งของและทรัพย์สินทั้งของตนเองและส่วนรวม
 ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและคุ้มค่า)

มาตรฐานที่ 2 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ
 มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 สามารถจำแนกประเภทข้อมูล เปรียบเทียบและมีความคิดรวบยอด
- ตัวบ่งชี้ที่ 2 สามารถประเมินค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูล รู้จักพิจารณาข้อดี-ข้อเสีย
 ความถูก-ผิด ระบุสาเหตุ-ผล ค้นหาคำตอบ เลือกริธีและมีปฏิภาณใน
 การแก้ปัญหาและตัดสินใจได้อย่างสันติและมีความถูกต้องเหมาะสม
- ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีความคิดริเริ่ม มีจินตนาการ สามารถคาดการณ์และกำหนดเป้าหมายได้

มาตรฐานที่ 3 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในกลุ่มประสพการณ์ / กลุ่มวิชา / หมวดวิชา
 ที่สำคัญไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ (คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ
 สังคมศึกษา คอมพิวเตอร์และวิชาเฉพาะสำหรับอาชีวศึกษา)

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร

มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความกระตือรือร้น สนใจการเรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาเหตุผล

ตัวบ่งชี้ที่ 2 รักการอ่าน สามารถใช้ห้องสมุด แหล่งความรู้และสื่อต่าง ๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สามารถสรุปประเด็นจากการเรียนรู้และประสบการณ์ได้อย่างถูกต้องด้วยตนเอง

มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ตัวบ่งชี้ที่ 1 สามารถทำงานตามลำดับขั้นตอนและผลงานมีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ขยัน อดทน ละเอียดรอบคอบในขั้นตอนการทำงาน พัฒนางานสามารถทำงานอย่างมีความสุขและภูมิใจในผลงานของตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สามารถทำงานเป็นทีม (ช่วยเหลือผู้อื่น ไม่เอาเปรียบ ให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นและความสามารถของผู้อื่น ร่วมรับผิดชอบผลงานของกลุ่ม)

ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

มาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีสุขนิสัย สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 2 มีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ร่าเริงแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับครู เพื่อนและบุคคลทั่วไป

ตัวบ่งชี้ที่ 4 รู้จักดูแลสุขภาพ และป้องกันตัวเองไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ

ตัวบ่งชี้ที่ 5 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโทษของสิ่งเสพติดและสิ่งมอมเมา ไม่เสพสิ่งเสพติดและปลอดจากสิ่งมอมเมา

มาตรฐานที่ 7 ผู้เรียนมีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

ตัวบ่งชี้ที่ 1 มีความชื่นชมและร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา

2.2.5 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

คู่มือปฏิบัติการสอนของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ได้กำหนดคุณสมบัติของสถานศึกษาปฏิบัติการสอนและบทบาทของสถานศึกษาปฏิบัติการสอนว่า

ต้องมีคุณสมบัติของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2552) ไว้ดังนี้

คุณสมบัติของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน

1. ที่ตั้งของสถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนมีความสะดวกเหมาะสม ปลอดภัย เหมาะสมสำหรับนักศึกษา

2. สถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอน มีความสนใจ ยินดี และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนกับคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

3. มีสถานที่ บุคลากรที่ให้คำแนะนำสำหรับนักศึกษา และมีกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอน

4. สถานศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนต้องเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาการ และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนที่ทางฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการบริการวิชาการแก่ชุมชนจัดขึ้น

บทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาปฏิบัติการสอน

1. พิจารณารับนักศึกษาในจำนวนที่สามารถรับได้ ให้ศึกษามีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามที่ทางฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการบริการวิชาการแก่ชุมชน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานีกำหนด

2. สถานศึกษาต้องดำเนินการปฐมนิเทศนักศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่จะฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอน ในด้านของการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง

3. ดำเนินการจัดครูพี่เลี้ยง วิชา ชั้น จำนวนชั่วโมงที่สอน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาให้กับนักศึกษาตามความเหมาะสม

4. ดูแลและให้คำแนะนำนักศึกษาให้ปฏิบัติตนตามกฎและระเบียบของสถานศึกษา

5. ให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม และ ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการปฏิบัติการสอนแก่ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการบริการวิชาการแก่ชุมชนตามโอกาสที่เหมาะสม

6. สอดส่อง ดูแล กระตุ้นครูพี่เลี้ยงให้เอาใจใส่ ร่วมมือทำงานกับนักศึกษา ไม่ทอดทิ้งนักศึกษา หรือผลัดภาระให้นักศึกษาเกินความจำเป็น

7. ส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีระหว่างนักศึกษากับครูพี่เลี้ยงและชุมชนนั้นๆ

8. ส่งแบบประเมินนักศึกษาทั้งหมดจากสถานศึกษาและครูพี่เลี้ยงมายังฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการบริการวิชาการแก่ชุมชน คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.2.6 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาได้กำหนดแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนในการเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานจริงเพื่อความพร้อมที่จะร่วมพัฒนาวิชาชีพครูให้กับนักศึกษา ไว้ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจอันดีกับบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แก่ศึกษาคู
2. แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศและกำหนดครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้คำแนะนำและเป็นตัวอย่างแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
3. อำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูภายในโรงเรียน
4. จัดปฐมนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์พร้อมครูพี่เลี้ยงเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในการมาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้
 - 4.1 สภาพทั่วไปของโรงเรียนและชุมชน
 - 4.2 โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของฝ่ายต่าง ๆ
 - 4.3 การบริหารสถานศึกษา
 - ด้านหลักสูตรสถานศึกษา
 - ด้านบุคลากร
 - ด้านความสัมพันธ์ชุมชน
 - สิ่งอำนวยความสะดวก
 - 4.4 การปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงานของนักศึกษา
 - 4.5 การมาปฏิบัติงานและเลิกงานต้องปฏิบัติตามกำหนดเวลาของโรงเรียนอย่างเคร่งครัดและต้องลงเวลาในแฟ้มที่มหาวิทยาลัยจัดให้
 - 4.6 ภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ตลอดจนสภาพปัญหาที่ควรศึกษาเพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียน
 - 4.7 การแต่งกายของนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
5. ประสานงานกับฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของมหาวิทยาลัย
6. ร่วมพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.7 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้จัดทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประจำปีการศึกษา 2552 ได้กำหนดมาตรฐานคุณสมบัติของสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนไว้เหมือนกับมาตรฐานคุณสมบัติของครูสภาไว้ดังนี้

- ก. มาตรฐานด้านกระบวนการ ประกอบด้วยมาตรฐานและตัวบ่งชี้การพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) สถานศึกษามีการจัดการองค์การ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (1.1) สถานศึกษามีการจัดการองค์การ โครงสร้างการบริหารและระบบการบริหารงานอย่างเป็นระบบ
- (1.2) สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์
- (1.3) สถานศึกษามีการบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วม
- (1.4) สถานศึกษามีการตรวจสอบและถ่วงดุล

(2) สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (2.1) สถานศึกษามีระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
- (2.2) สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

(3) สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (3.1) สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบและปลอดภัย
- (3.2) มีระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารพิษ สิ่งเสพติด อาชญากรรมและอบาฆมุข
- (3.3) สถานศึกษามีสาธารณูปโภค
- (3.4) สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูและบุคลากรอย่างเพียงพอและมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

(4) สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (4.1) สถานศึกษาจัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ
- (4.2) ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง
- (4.3) สถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

(5) สถานศึกษามีการจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (5.1) สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

(5.2) สถานศึกษามีการจัดแนวการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมให้สามารถเชื่อมโยงแก้ปัญหาท้องถิ่นได้ นำไปปฏิบัติได้จริง

(6) สถานศึกษาจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (6.1) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
- (6.2) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
- (6.3) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- (6.4) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหารกิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่บูรณาการ เชื่อมโยงสาระความรู้ ทักษะด้านต่างๆ และแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับความจริงของชีวิต รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ต้องปฏิบัติในสังคมร่วมกับผู้อื่น
- (6.5) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่นและความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- (6.6) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วน ทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา
- (6.7) สถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง
- (6.8) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและ กิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและรักสถานศึกษา

ข. มาตรฐานด้านปัจจัย ประกอบด้วยมาตรฐานและตัวบ่งชี้การพิจารณาดังต่อไปนี้

(1) ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (1.1) ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- (1.2) ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
- (1.3) ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและสิ่งเสพติด

(2) ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (2.1) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
- (2.2) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง
- (2.3) ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย
- (2.4) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถด้านวิชาการและหลักการบริหารจัดการ

(3) ครูมีจิตวิญญาณความเป็นครู มีคุณธรรม และจริยธรรม โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ดังต่อไปนี้

- (3.1) ครูมีความเอื้ออาทร เข้าใจ และเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน
- (3.2) ครูมีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (3.3) ครูมีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลาและอุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน
- (3.4) ครูวางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความประพฤติ บุคลิกภาพ
- (3.5) ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- (3.6) ครูศึกษาหาความรู้ และพัฒนาการสอนอยู่เสมอ

(4) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

- (4.1) ครูรู้เป้าหมายของการจัดการศึกษา และเป้าหมายหลักสูตร
- (4.2) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร และจัดทำแผนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (4.3) ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในช่วงชั้นที่ 1 ถึงช่วงชั้นที่ 4
- (4.4) ครูสามารถประเมินผลการเรียนการสอนตามสภาพจริง และอิงพัฒนาการของผู้เรียน มีการประเมินเพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อย การประเมินเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน
- (4.5) ครูนำผลการประเมินการเรียนการสอนมาปรับการเรียนและเปลี่ยนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

- (5) ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (5.1) ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน
 - (5.2) ครูมีความสามารถในการศึกษา วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน
 - (5.3) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้
- (6) ครูมีคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (6.1) ครูที่จบระดับปริญญาตรีขึ้นไป
 - (6.2) ครูที่สอนตรงตามวิชาเอก/โท
 - (6.3) ครูได้สอนตรงกับความถนัด
 - (6.4) ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนปีละไม่น้อยกว่า 20 ชั่วโมง
- (7) สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (7.1) สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษาและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
 - (7.2) สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้
- (8) สถานศึกษามีอาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ
- (8.1) สถานศึกษามีอาคาร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ
 - (8.2) สถานศึกษามีห้องเรียนและห้องปฏิบัติการที่จำเป็นต่อการเรียนการสอน
- (9) สถานศึกษามีการจัดองค์การ โครงสร้าง และการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ความพร้อมในการเป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
- (9.1) สถานศึกษามีการกำหนดแผนเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในแผนพัฒนา
 - (9.2) สถานศึกษามีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 - (9.3) สถานศึกษามีระบบการดูแล นิเทศก์และประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของนักศึกษา
 - (9.4) สถานศึกษาจัดและส่งเสริมให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน รู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างความรู้ด้วยตนเอง
 - (9.5) สถานศึกษากำหนดงานให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเหมาะสมและตรงตามสาขาวิชาของนักศึกษาฝึกประสบการณ์

- (9.6) สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์จากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เป็นแผนแม่บทการพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู
- (9.7) สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องของโรงเรียน
- (9.8) สถานศึกษาจัดกิจกรรมในท้องถิ่นที่ให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูได้เข้าร่วมเพื่อรู้จักบุคคลสำคัญและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น
- (9.9) สถานศึกษามีการจัดสวัสดิการที่จำเป็นแก่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (9.10) สถานศึกษาสามารถจัดโอกาสให้นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้การพัฒนานักเรียน และกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอื่นๆ
- (10) ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (10.1) ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมาย และกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (10.2) ผู้บริหารมีการวางแผนบริหารจัดการเกี่ยวกับการเป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (10.3) ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับสถาบันผลิตครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษา และการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
- (11) ครูมีความสามารถในการเป็นครูที่เลี้ยงนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพิจารณาจากตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้
- (11.1) ครูรู้และเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- (11.2) ครูมีทักษะและเทคนิคในการนิเทศแบบกัลยาณมิตร
- (11.3) ครูครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณครู และการเป็นครูมืออาชีพ
- (11.4) ครูมีความสามารถในการประสานงานและร่วมมือกับสถาบันผลิตครูและผู้เกี่ยวข้องในการพัฒนานักศึกษา และการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.8 มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานไว้ในคู่มือนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพเต็มรูปแบบ ดังนี้ (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ม.ป.ป.)

- (1) กำหนดโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของมหาวิทยาลัย และเกณฑ์ของคุรุสภา

(2) กำหนดแนวปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนา วิชาชีพครูและชุมชน

(3) สร้างความเข้าใจกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการเรียนรู้ ตามหลักสูตร รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการประเมินผล

(4) กำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือและพัฒนาโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู อย่างเป็นระบบ

จากแนวคิดและผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานสถานศึกษา สำหรับปฏิบัติการสอน ผู้วิจัยได้สรุปแนวคิดขององค์ประกอบสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน เพื่อใช้เป็นกรอบในการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน (รายละเอียดดังตาราง 2.2)

ตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่มีคุณภาพ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล เพื่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการ ได้ข้อมูลที่ตรงตามความต้องการของผู้วิจัย และมีความน่าเชื่อถือ ดังนั้นคุณภาพของเครื่องมือจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้าง เครื่องมือจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ ความตรงและความเที่ยง

3.1 ความตรง

ความตรง หมายถึง ความถูกต้องแม่นยำของเครื่องมือในการวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดความ ตรงเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของแบบวัด (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) ความตรงมีหลายประเภท ในที่นี้จะเสนอ 6 ประเภท คือ

1. ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) หมายถึงความสอดคล้องของเนื้อหาในเครื่องมือ กับเนื้อหาในการประเมิน หมายถึง เครื่องมือนี้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วนตามที่ควรจะมี และให้ ข้อมูลที่แสดงความสามารถในเนื้อหาตรงกับที่ควรจะเป็นด้วย

2. ความตรงตามการทำนาย (Predictive validity) หมายถึงความสอดคล้องของผลการ ประเมินกับผลที่เกิดขึ้นในอนาคต ในกรณีนี้ จะต้องมีช่วงเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องหมายถึงว่า เครื่องมือ นี้ทำนายผลได้ตรง

3. ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) หมายถึง ความสอดคล้องของผลที่ได้กับ แนวคิด หรือ ทฤษฎี หรือ โครงสร้างของสิ่งที่ต้องการประเมิน ในกรณีนี้ต้องมีแนวคิดหรือทฤษฎี หรือโครงสร้างของสิ่งที่ต้องการประเมินมาก่อน และถ้าแบบประเมินนี้ให้คำตอบตรงตามทฤษฎี ดังกล่าวก็เรียกได้ว่าแบบประเมินนี้มีทฤษฎีตรงตามทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

4. ความตรงตามเกณฑ์ (Criterion related validity) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างผล การประเมินกับเกณฑ์ที่ระบุไว้ก่อน เกณฑ์ในที่นี้ได้แก่ลักษณะที่ต้องการหรือคุณสมบัติที่ต้องการ

5. ความตรงผิวเผิน (Face validity) หมายถึงเครื่องมือที่ดูผิวเผินคิดว่ามีความตรงเช่น เครื่องมือที่สร้างขึ้นโดยบุคคลที่อ้างว่ามีความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษเครื่องมือดังกล่าวมีความตรงผิวเผินทางภาษาอังกฤษ

6. ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant validity) หมายถึงเครื่องมือสามารถจำแนกคนออกจากกลุ่มตามลักษณะที่อ้างไว้ในเครื่องมือ เช่น จำแนกคนที่มีบุคลิกก้าวร้าวออกจากคนที่มีบุคลิกสมยอมได้

ในการตรวจสอบความตรงของแบบประเมินมาตรฐานสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอนนี้ ได้ทำการตรวจสอบความตรง 2 แบบ คือ (1) ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) (2) ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) โดยมีการตรวจสอบความตรงของแบบประเมิน ดังนี้

ความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (IOC) ของแบบประเมิน โดยผู้วิจัยนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ได้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่าง ตัวบ่งชี้ทักษะกับข้อคำถามที่ประเมิน

IOC คือดัชนีความสอดคล้องระหว่างความสอดคล้องระหว่าง ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินและความสอดคล้องของเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมิน

R คือ คะแนนผลการตัดสินความสอดคล้องความสอดคล้องระหว่างระหว่าง ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินและความสอดคล้องของเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมิน
+1 หมายถึง แน่ใจว่า ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมินมีความสอดคล้องกัน

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่า ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมินมีความสอดคล้องกัน

-1 หมายถึง แน่ใจว่า ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินไม่มีความสอดคล้องกันและเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมินไม่มีความสอดคล้องกัน

N คือ จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ค่า IOC > 0.5 ถือว่า ตัวบ่งชี้ทักษะกับทักษะที่ประเมินมีความสอดคล้องกันและเกณฑ์การให้คะแนนกับตัวบ่งชี้ของทักษะที่มุ่งประเมินมีความสอดคล้องกัน

ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลการประเมินที่ได้จากเครื่องมือกับ โครงสร้างและคำทำนายทางทฤษฎีของลักษณะที่มุ่งประเมิน โดยอาศัยข้อมูลสนับสนุนเชิงสะสมของหลักฐานจากวิธีการวิเคราะห์ต่าง ๆ เช่น (1) วิธีตัดสิน โดยผู้เชี่ยวชาญ (2) วิธีเปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มที่ทราบผล (3) วิธีเปรียบเทียบคะแนนจากการทดลอง (4) วิธีวิเคราะห์เมตริกพหุลักษณะ-พหุวิธี (5) วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ

ในการวิจัยฉบับนี้ใช้วิธีการตรวจสอบโดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 ซึ่งการวิเคราะห์องค์ประกอบเป็นเทคนิคทางสถิติที่มีจุดมุ่งหมายในการแสดงความสัมพันธ์ทางลักษณะที่ประเมินออกมา การใช้เทคนิคนี้ได้ต้องอาศัยแนวคิดของลักษณะที่ประเมินก่อนว่าจะต้องมีตัวประกอบใดบ้างที่ซ่อนอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์ดังกล่าว ระบุตัวประกอบเหล่านี้ออกมา จากนั้นทำการสร้างแบบประเมินตามตัวประกอบที่สอดคล้องกับแนวคิด ทำการทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ทำการวิเคราะห์ตัวประกอบและพบว่าแบบประเมินที่สร้างเกาะกลุ่มกันตามตัวประกอบ และเมื่อพิจารณาคร่าวๆ แล้วพบว่า เป็นรายชื่อที่สร้างเพื่อประเมินตัวประกอบนั้น ๆ ด้วย แสดงว่าข้อความของแบบประเมินที่สร้างมีความตรงตามลักษณะที่ประเมิน

3.2 ความเที่ยง (Reliability)

ความเที่ยงคือความคงเส้นคงวาของคะแนนสอบ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2548) สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ความเที่ยงแบบความคงที่ (Stability) หมายถึง ความคงเส้นคงวาของคะแนนจากการประเมินในช่วงเวลาที่ต่างกัน โดยวิธีการประเมินซ้ำด้วยแบบประเมินเดิม โดยมีวิธีการประมาณค่าความเที่ยง โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ประเมินได้จากกลุ่มเดียวกันด้วยเครื่องมือเดียวกัน โดยทำการประเมินซ้ำสองครั้งในเวลาที่แตกต่างกัน

2. ความเที่ยงแบบความสมมูล (Equivalence) หมายถึงความสอดคล้องของคะแนนจากการประเมินในช่วงเวลาเดียวกัน โดยใช้แบบประเมินที่มีความสมมูลกัน คือ มีค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใกล้เคียงกัน โดยวิธีการประมาณค่าความเที่ยงคือ คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนที่ประเมินได้ในเวลาเดียวกันจากกลุ่มเดียวกัน โดยใช้เครื่องมือ 2 ฉบับที่สมมูลกัน

3. ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) คือการหาความสอดคล้องระหว่างคะแนนรายชื่อ หรือความเป็นเอกพันธ์ของเนื้อหารายชื่ออันเป็นตัวแทนของคุณลักษณะเดียวกันที่ต้องการประเมิน วิธีการประมาณค่าความเที่ยงมีวิธีการต่างๆ ดังนี้ (1) วิธีแบ่งครึ่งข้อสอบ (Splithalf method) (2) วิธีของคูเดอร์ริชาร์ดสัน (Kuder-Richarson method) (3) วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha method) (4) วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนของฮอยท์ (Hoyt's analysis of variance method)

4. ความเที่ยงแบบความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) คือความสามารถของเครื่องมือที่มี เกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจให้คะแนนหรือการประเมินมีความชัดเจน ส่งผลให้การประเมินระหว่างผู้ประเมินสอดคล้องกัน ในการวิจัยฉบับนี้ ศึกษาความเที่ยงแบบความสอดคล้องระหว่างผู้ประเมิน โดยคำนวณหาจำนวนใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตรวจให้คะแนน

ซึ่งในการวิจัยฉบับนี้ได้ตรวจสอบความเที่ยง 2 วิธีคือ (1) ความเที่ยงแบบความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha method) (2) ความเที่ยงแบบความสอดคล้องของผู้ประเมิน (Inter-rater reliability) คำนวณใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) โดยเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประเมิน

ตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและสถานศึกษาสำหรับปฏิบัติการสอน

จินตนา สุนทรวิภาค (2523) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูระดับปริญญาตรี” จากการวิจัยพบว่า ปัญหาของครู-อาจารย์ที่เลี้ยงได้แก่มีประสบการณ์ในการนิเทศน้อย มีความรู้เรื่องเกี่ยวกับนวัตกรรมทางการศึกษาใหม่ ๆ ไม่เพียงพอและมีปัญหาเกี่ยวกับการให้คำแนะนำแก่นักศึกษาฝึกสอน

จตุพร อัสวโสรธรรมและคณะ (2551) ศึกษา “การวิจัยและพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อการผลิตและการพัฒนาครูอย่างมีส่วนร่วม : โรงเรียนบ้านเกาะวิทยา” พบว่าการสำรวจบริบทของโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูมีประเด็นที่โรงเรียนมีและปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ จำนวน 18 ข้อ ประเด็นที่โรงเรียนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน จำนวน 42 ข้อ กระบวนการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูมี 1) กำหนดกรอบกลยุทธ์ โดยนำประเด็นตัวบ่งชี้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานมาพิจารณาและเขียนแนวทางการดำเนินงานการปฏิบัติเพื่อพัฒนาสู่เกณฑ์มาตรฐาน 2) การจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูและโรงเรียน 2 โครงการ

จรรยาศรี มาดิลกโกวิท (2537, อ้างถึงในประมวล ดันยะ 2537) ได้ศึกษา “ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิชาเฉพาะวิชาเอกธุรกิจ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2535-2537” ผลการวิจัยสรุปว่าปัญหาด้านโรงเรียน นิสิตส่วนใหญ่ประสบปัญหาเหมือนกันในเรื่องสภาพห้องเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม การขาดแคลนหนังสือค้นคว้าสำหรับการเรียนการสอน และจำนวนนักเรียนในชั้นเรียนมีจำนวนมาก

ปญฺญชรัศมี เต็มชัย (2546) ศึกษา “การพัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู” พบว่าแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู 5 ฉบับ มีองค์ประกอบในการประเมิน 9 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) แบบประเมินพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มี 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผนและเตรียมการจัดการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กระบวนการใช้สื่อการเรียนการสอน การจูงใจและการเสริมแรง การจัดชั้นเรียนและสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การสื่อสารและส่งเสริมกระบวนการคิด และผลการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 2) แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูและพฤติกรรมทั่วไป มี 1

องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะความเป็นครู และ 3) แบบประเมินทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ มี 1 องค์ประกอบ คือทักษะการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประเมินโดยอาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง ผู้บริหาร โรงเรียนและนักศึกษาวิชาชีพครูประเมินตนเอง 4) แบบประเมินพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ (ประเมินโดยนักเรียน) และ 5) แบบประเมินคุณลักษณะความเป็นครูและพฤติกรรมทั่วไป (ประเมินโดยนักเรียน)

ประมวล ดันยะและคณะ (2543) ศึกษา “สภาพปัจจุบัน ปัญหาและแนวทางการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาสถาบันราชภัฏนครราชสีมา” พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนใหญ่ นักศึกษาติดต่อสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพเอง โดยคาดว่าจะได้ฝึกตรงตามสาขาที่เรียน ในขณะที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษาส่วนมากได้รับมอบหมายงานทั้งที่ตรงและไม่ตรงกับสาขาที่เรียน นักศึกษาส่วนมากได้รับสวัสดิการจากสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ 2) ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาส่วนมากไม่มีปัญหาในการหาสถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ส่วนที่มีปัญหาพบว่าเป็นปัญหาในการขาดความรู้เกี่ยวกับสถานที่ฝึกประสบการณ์มากที่สุด ปัญหารองมาคืออาจารย์ไม่ไปนิเทศ เดินทางไกลและอาจารย์ไปนิเทศน้อยเกินไป 3) แนวทางการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าสิ่งที่ควรพิจารณามากที่สุดในการเลือกสถานที่คือตรงกับสาขาที่เรียน เป็นโอกาสในการได้งาน สถาบัน/โปรแกรมวิชาควรจัดหารายชื่อและข้อมูลของหน่วยงานแล้วให้นักศึกษาติดต่อกับหน่วยงานเอง

เมตตา นพประดิษฐ์และคณะ (2549) ศึกษา “การวิจัยและพัฒนาเพื่อพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราชให้เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู” พบว่า กระบวนการพัฒนาโรงเรียนสู่เกณฑ์มาตรฐาน เริ่มจาก 1) การสร้างความเข้าใจ 2) การสำรวจบริบทและการจัดทำแผนพัฒนา 3) การจัดกิจกรรมพัฒนาครูและโรงเรียน 4) การติดตามความก้าวหน้าหลังพัฒนา

วรรณทิพา รอดแรงคำและภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ (2544) สำรวจปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตสาขาการสอนวิทยาศาสตร์ ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีการศึกษา 2544 และเพื่อศึกษาบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศและอาจารย์พี่เลี้ยงตามความคิดเห็นของนิสิต ผลการวิจัยพบว่า นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพทั้งหมดมีปัญหาด้านการดำเนินการสอน และด้านตัวนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ มีอยู่ในระดับน้อย นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีความคิดเห็นว่าอาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศควรมีหน้าที่ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอน ติดตามประเมิน และส่งเสริมพัฒนาและดูแลการปฏิบัติภาระงานครูที่นิสิตต้องฝึกปฏิบัติ อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศควรมีบทบาทในการเป็นที่ปรึกษาการเป็นครูมีฝีมือ ปัญหาส่วนตัว และถ่ายทอดลักษณะครูดี

วรรณฯ สุขสำราญ (2549) ศึกษา “สภาพปัญหาของสถานประกอบการที่มีต่อการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดจันทบุรี” พบว่าสภาพปัญหาของสถาน

ประกอบการที่มีต่อการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันอาชีวศึกษาในจังหวัดจันทบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ประกอบการ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทั้ง 2 ด้านคือด้านคุณลักษณะของนักศึกษาและด้านความพร้อมของสถานประกอบการ อยู่ในระดับน้อย

สุดจิตต์ หนูนุกกติ (2513) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัญหาการฝึกสอนในโครงการฝึกหัดครูชนบทในจังหวัดพระนครและธนบุรี” ผู้วิจัยพบว่าอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนขาดความเข้าใจในจุดมุ่งหมายและวิธีดำเนินงานของโครงการ ไม่ทราบหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบของตนดีพอ และมีเวลาแนะนำช่วยเหลือนักศึกษาฝึกสอนน้อย ส่วนความช่วยเหลือที่อาจารย์พึงเล็งต้องการจากสถาบันฝึกหัดครูคือ ในด้านอุปกรณ์การสอน การค้นคว้าจากห้องสมุด และความร่วมมือจากอาจารย์นิเทศให้มากขึ้น สำหรับนักศึกษาฝึกสอนนั้นมีปัญหาในด้านการสอนขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่แสดงความคิดเห็น และไม่มีความสามารถในการผลิตอุปกรณ์การสอน

สำนักวิจัยร่วมกับคณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม (2539) ศึกษา “ปัญหาการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเต็มรูป (ฝึกสอน) ของนักศึกษาสายครู สถาบันราชภัฏ นครปฐม ปีการศึกษา 2539” พบว่าปัญหาเกี่ยวกับโรงเรียน นักเรียนและกิจกรรมนอกเหนือจากงานสอน นักศึกษาฝึกสอนมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาในระดับน้อยทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและเมื่อแยกตามประเด็นต่าง ๆ โดยปัญหาที่มีน้ำหนักสูงสุด 3 ลำดับแรกในแต่ละด้าน คือ ต้องสิ้นเปลืองเงินและเวลามากในการทำโครงการพัฒนาโรงเรียน ไม่ได้ได้รับความสะดวกในเรื่องสวัสดิการที่ควรได้รับ และไม่ได้ได้รับความร่วมมือเอาใจใส่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากโรงเรียน นักเรียนไม่ส่งงานหรือการบ้านตามที่กำหนด แก้ปัญหานักเรียนคุยกันในขณะที่สอนไม่ได้ และขาดอำนาจในการลงโทษนักเรียนที่กระทำผิด มีงานพิเศษให้ทำมากและเร่งด่วน ทำงานพิเศษโดยต้องหาวัสดุเอง และขาดความถนัดในงานที่ได้รับมอบหมาย

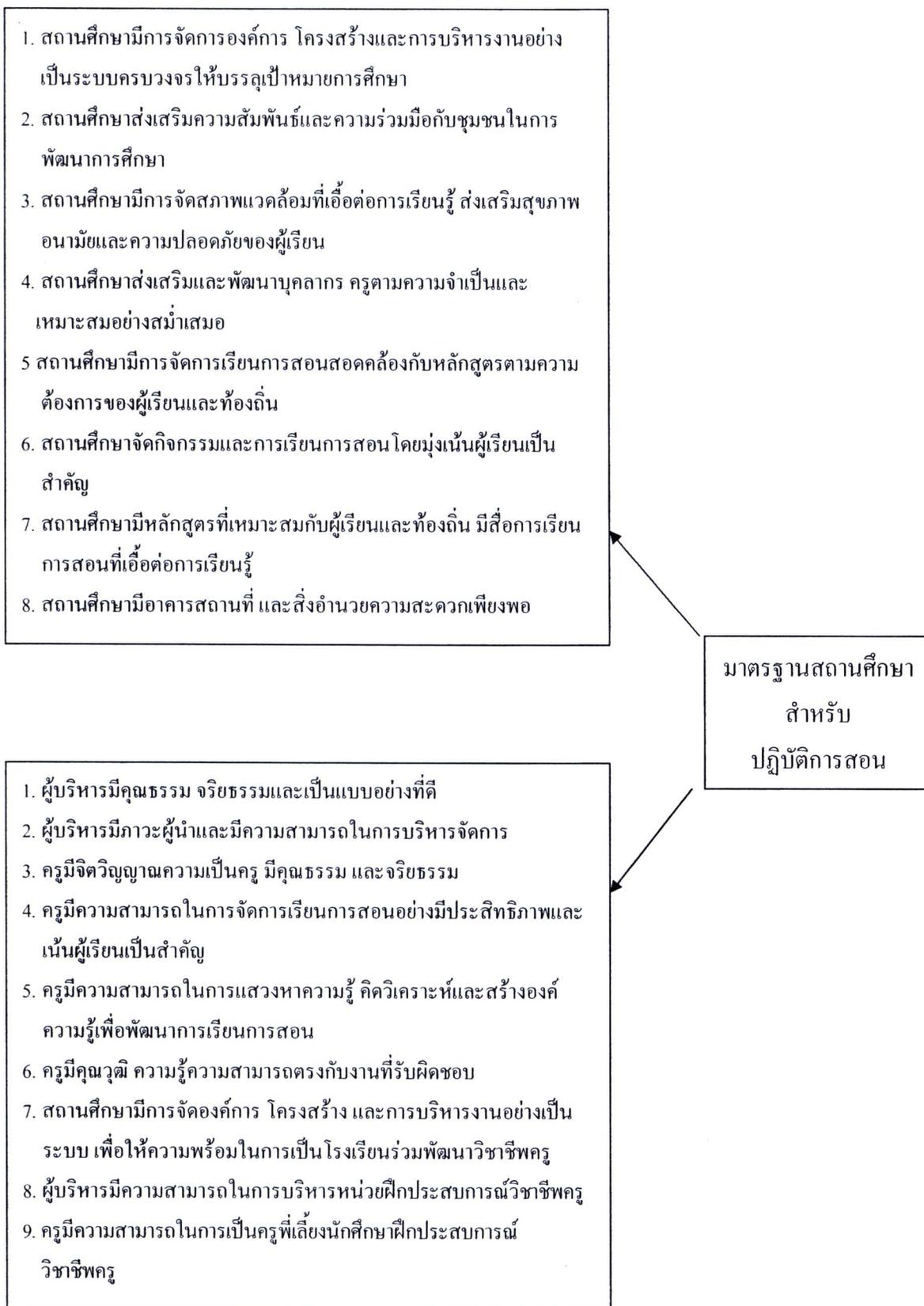
เสถียร ชูระชัย (2532) ศึกษา “ปัญหาของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแนวใหม่ในทัศนะของอาจารย์นิเทศ อาจารย์พี่เลี้ยงและนักศึกษาวิทยาลัยครูอุบลราชธานี” พบว่า โรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกประสบการณ์ควรตั้งอยู่รัศมีไม่ห่างไกล เพื่อความสะดวกต่ออาจารย์นิเทศและนักศึกษา และไม่ควรส่งนักศึกษาออกไปฝึกโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งประจำและบ่อยครั้งทุกชั้นตอน เพราะเป็นการรบกวนโรงเรียนเกินไป

เสาวรส ภูภากรณ์ (2543) ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสาขาการศึกษาปฐมวัยในสถาบันราชภัฏ” พบว่าในด้านการเตรียมตัวนักศึกษาก่อนออกนิเทศ อาจารย์นิเทศสถาบันราชภัฏ และอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนได้นัดหมายเรื่องการนิเทศ และได้ให้ข้อมูลของโรงเรียนแก่นักศึกษา ในด้านการปฏิบัติการนิเทศอาจารย์นิเทศสถาบันราชภัฏไปนิเทศ โดยบอกให้นักศึกษาทราบล่วงหน้าในบางครั้ง จุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อส่งเสริมพัฒนานักศึกษาให้สามารถวางแผนการสอนได้ โดยเน้นถึงจุดเด่นในพฤติกรรมการสอนของนักศึกษา ซึ่งลักษณะการนิเทศของอาจารย์นิเทศสถาบันราชภัฏมีแนวโน้มเป็นรูปแบบการนิเทศแบบคลินิก ส่วนอาจารย์

นิเทศฝ่ายโรงเรียนตรวจบันทึกการสอนก่อนสอนหนึ่งสัปดาห์และให้คำแนะนำ สาธิตการใช้สื่อแก่นักศึกษาเมื่อนักศึกษาต้องการ จุดมุ่งหมายในการนิเทศเพื่อส่งเสริมพัฒนานักศึกษาให้สามารถวางแผนการสอนได้เองโดยเน้นดูแลนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ซึ่งลักษณะการนิเทศของอาจารย์นิเทศฝ่ายโรงเรียนมีแนวโน้มเป็นรูปแบบการนิเทศแบบการดูแลอย่างใกล้ชิด ในด้านการประเมินผลสถาบันราชภัฏใช้แบบประเมินผลของหน่วยศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู และแบบประเมินผลที่สร้างขึ้นเองในการประเมินผลสิ่งที่ควรปรับปรุง คือ เกณฑ์การประเมินควรเปลี่ยนจากเดิม คือ ผ่านดีเยี่ยม ผ่าน และไม่ผ่าน มาเป็นการให้เกรดปัญหาที่พบในการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ คือ นักศึกษาไม่ทำตามข้อตกลงที่ตกลงร่วมกับอาจารย์นิเทศ นักศึกษาทำบันทึกการสอนไม่ถูกต้อง นักศึกษาไม่สามารถประยุกต์ความรู้ภาคทฤษฎีมาปฏิบัติได้ นักศึกษาคุมชั้นเรียนไม่ได้ และไม่แก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์นิเทศ นอกจากนี้หัวหน้าฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สถาบันราชภัฏมีเกณฑ์การเลือกอาจารย์นิเทศเพื่อนิเทศนักศึกษา คือ เลือกอาจารย์ที่จบการศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัย ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเลือกอาจารย์ที่สอนในชั้นที่นักศึกษาต้องฝึกประสบการณ์วิชาชีพ วิธีการนิเทศที่อาจารย์นิเทศสถาบันราชภัฏตกลงใช้ร่วมกันไม่ได้นำมาใช้จริง จำนวนอาจารย์นิเทศที่จบการศึกษาสาขาการศึกษาปฐมวัยมีไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และงานการนิเทศนักศึกษาของอาจารย์นิเทศไม่ได้ถูกนำมาพิจารณาความดีความชอบ

อารี สาริปาและคณะ (2549) ศึกษา “การวิจัยและพัฒนาโรงเรียนเครือข่ายการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้เป็นโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู กรณีโรงเรียน โยธินบำรุง” พบว่ากระบวนการศึกษาบริบทของโรงเรียนตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) รับทราบโครงการ 2) ชวนผู้บริหารร่วมคิด 3) มวลมิตรต่างสำรวจ และ 4) ตรวจสอบเกณฑ์ร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่าบริบทเส้นฐานของโรงเรียนที่สำรวจสอดคล้องตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้ของโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครู ได้แก่ มาตรฐานด้านบริหารจัดการ (ตัวบ่งชี้ที่ 2-9, และ 12) มาตรฐานด้านวิชาการ (ตัวบ่งชี้ที่ 13,14,18-22,24,26,28 และ 32) มาตรฐานด้านบุคลากร (ตัวบ่งชี้ที่ 33-36) และมาตรฐานด้านผลการเข้าร่วมพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน (ตัวบ่งชี้ที่ 34-40 และ 43-46) กระบวนการพัฒนาโรงเรียนเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) พิจารณาสภาพปัจจุบัน 2) ยืนยันพัฒนาตามเกณฑ์ และ 3) มุ่งเน้นจัดกิจกรรมปฏิบัติการ โดยโรงเรียนได้จัดทำแผนและกำหนดตัวบ่งชี้ที่ควรได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข จำนวน 23 ตัวบ่งชี้ จากทั้งหมด 34 ตัวบ่งชี้

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ในการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพส่วนใหญ่ประสบปัญหาการขาดความร่วมมือบุคลากรในโรงเรียน การไม่ได้รับสวัสดิการ การเอาใจใส่จากบุคลากรในโรงเรียน ความสะดวกในการเดินทาง บทบาทของอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง



กรอบแนวคิดของการวิจัย