

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การพัฒนาแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

A DEVELOPMENT OF THE ADMINISTRATION MODEL
OF TEACHER TRAINING CENTER
OF INDUSTRIAL EDUCATION FACULTY
OF KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG



นางสาวปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

คช
ป 461ก
2556

เลขหมู่
เลขทะเบียน 138263
วันเดือนปี - 5 ต.ค. 2558

b. 12710118
i.

ได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้
ประจำปีงบประมาณ 2556
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Research Article A Development of the Administration Model of Teacher Training Center of the Faculty of Industrial Education at King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang

Researcher Miss Pariyaporn Tungkunan

Year 2013

ABSTRACT

This research objectives were to develop and assess the administration model of teacher training center of the Faculty of Industrial Education of King Mongkut's Institute of Technology, Ladkrabang (Id.Ed. Faculty of KMITL). The research was divided into two stages. The first stage was a development of the administration model of teacher training center. Purposive sampling was used to select the sample which comprised of 12 directors from teacher training center of higher education institutes in Thailand. The tool used for data collection was structured interview, and the data were analyzed by using content analysis. The second stage of the research project was to assess the administration model of teacher training center of Id.Ed. faculty of KMITL. The sample was selected by using purposive sampling and consisted of seven academic steering committee of Id.Ed. faculty of KMITL including three experts in teacher training from higher education institutes. The tool for data collection was a five-rating point scale questionnaire. The data were analyzed by using mean and standard deviation. The results of this study show that the administration model of teacher training center of the Id.Ed. faculty of KMITL is made up of several key components. These are: the structure of teacher training center; the knowledge, skills, and attributes of the center's personnel; the shared values of the center; the work system of the center ; the center's administration style; the center's working strategies; and supporting factors which have led to the center's achievement. The standards of the administration model in terms of Utility, Feasibility, Propriety, and Accuracy were at high level ($\bar{x} = 4.41$).

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ 2556 ของคณะ
ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ได้จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้ ขอขอบคุณศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
ครูของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ และคณะกรรมการบริหารของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ได้ให้ความกรุณา
ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์และประเมินรูปแบบศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของ
สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม และเจ้าหน้าที่ส่วนงานวิจัยของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ให้ความกรุณา
ในการประสานงานเพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อ III และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.3 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	2
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.....	6
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	9
2.3 แนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบัน.....	39
อุดมศึกษาของประเทศไทย	
2.4 แนวคิดการบริหารแบบ Mekansey' s 7 S Model.....	45
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	51
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	51
ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	52
ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ส่วนที่ 1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	55
ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
ส่วนที่ 2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	66
ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	90
ประวัติผู้เขียน.....	106

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่		
2.1	ปัจจัยด้านแข็ง และปัจจัยด้านอ่อนตามแนวคิดของ McKinsey.....	45
4.1	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับของ.....	67
	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน	
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับของ.....	68
	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเป็นประโยชน์	
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับของ.....	69
	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเป็นไปได้	
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับของ.....	70
	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเหมาะสม	
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับของ.....	71
	ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความถูกต้องครอบคลุม	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	2
2.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอน..... และหลักสูตรแห่งชาติ	17
2.2 โครงสร้างของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....	41
2.3 MeKinsey's 7 S Framework.....	46
4.1 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบัน..... เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	57
4.2 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบัน..... เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	61
4.3 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบัน..... เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	73
5.1 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบัน..... เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง	80

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สำคัญและมีบทบาทมากในการพัฒนาคนและพัฒนาชาติ ในอดีตครูคือปูชนียบุคคลของสังคม เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการสืบสาน และถ่ายทอดความรู้ และความคิด จากคนรุ่นหนึ่ง ไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งของสังคม เป็นแบบอย่างของคนทั่วไปในด้านความประพฤติและคุณธรรม แต่ด้วยบริบทที่เปลี่ยนแปลงเกิดวิกฤติในวิชาชีพครู คนเก่ง คนดีไม่เลือกเรียนครู หลักสูตรและสถาบันผลิตครูไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเรียนได้ คุณภาพบัณฑิตครูลดลง ถ้าวิชาชีพครูผู้เป็นปูชนียบุคคลของสังคมเป็นเช่นนี้ แผนการพัฒนาคนของประเทศก็คงเป็นเพียงความฝันที่ไม่มีวันเป็นจริงได้เลย ถึงแม้วิชาชีพครูจะประสบกับสภาพวิกฤตต่าง ๆ ดังที่กล่าวข้างต้น สังคมไทยก็ยังคงให้บทบาทและความสำคัญกับวิชาชีพ โดยฝากความหวังไว้กับครูเสมอ

พัฒนาการการผลิตครูในสังคมไทยที่ผ่านมา แบ่งได้เป็น 7 ยุค ดังนี้ 1) ยุคการฝึกหัดครูแบบอุปถัมภ์ (พ.ศ. 2400-2434) 2) ยุคครูศึกษาเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง (พ.ศ. 2435-2455) 3) ยุคครูศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและท้องถิ่น (พ.ศ. 2456-2488) 4) ยุคครูศึกษาเพื่อความทันสมัย (พ.ศ. 2489-2516) 5) ยุคครูศึกษาเพื่อแสวงหาเอกลักษณ์ (พ.ศ. 2517-2530) 6) ยุคครูศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (พ.ศ. 2535-2539) และ 7) ยุคครูศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) ในยุคที่ 7 นี้เป็นยุคที่กำหนดให้มีระบบการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2542: 8-11) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่ได้ร่วมมือกับสภาคณบดีคณะครุศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ แห่งประเทศไทย กำหนดนโยบาย และแผนหลักการพัฒนาสถาบันผลิตครู โดยกำหนดวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงและมีปริมาณสอดคล้องกับความต้องการ 2) การสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาของสังคมต่อวิชาชีพครู และ 3) การพัฒนาสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ (พทุทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546: 19)

หากพิจารณาถึงสภาพวิกฤติในวิชาชีพครูดังที่กล่าวข้างต้น จะพบความเร่งด่วนที่จะต้องดำเนินการยกระดับและสร้างมาตรฐานให้สมกับวิชาชีพครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นความเร่งด่วนที่ทุกฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ในการเร่งปฏิรูประบบการพัฒนาวิชาชีพครู เฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาสถาบันผลิตครูและบุคลากรทางการ

เอ็กส เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ เพื่อดำรงไว้ซึ่งครูคุณภาพ ครูมืออาชีพ อันจะเป็นหลักประกันคุณภาพการศึกษาแก่ประชาชน ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนใดของประเทศ ทุกคนก็มีโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานเดียวกัน

ด้วยความจำเป็นเร่งด่วนในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งทำหน้าที่ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษารุ่นใหม่หลักสูตรปริญญาตรี 5 ปี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนากิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้อยู่ในรูปแบบของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อเป็นการยกระดับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีความเข้มแข็ง และมีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

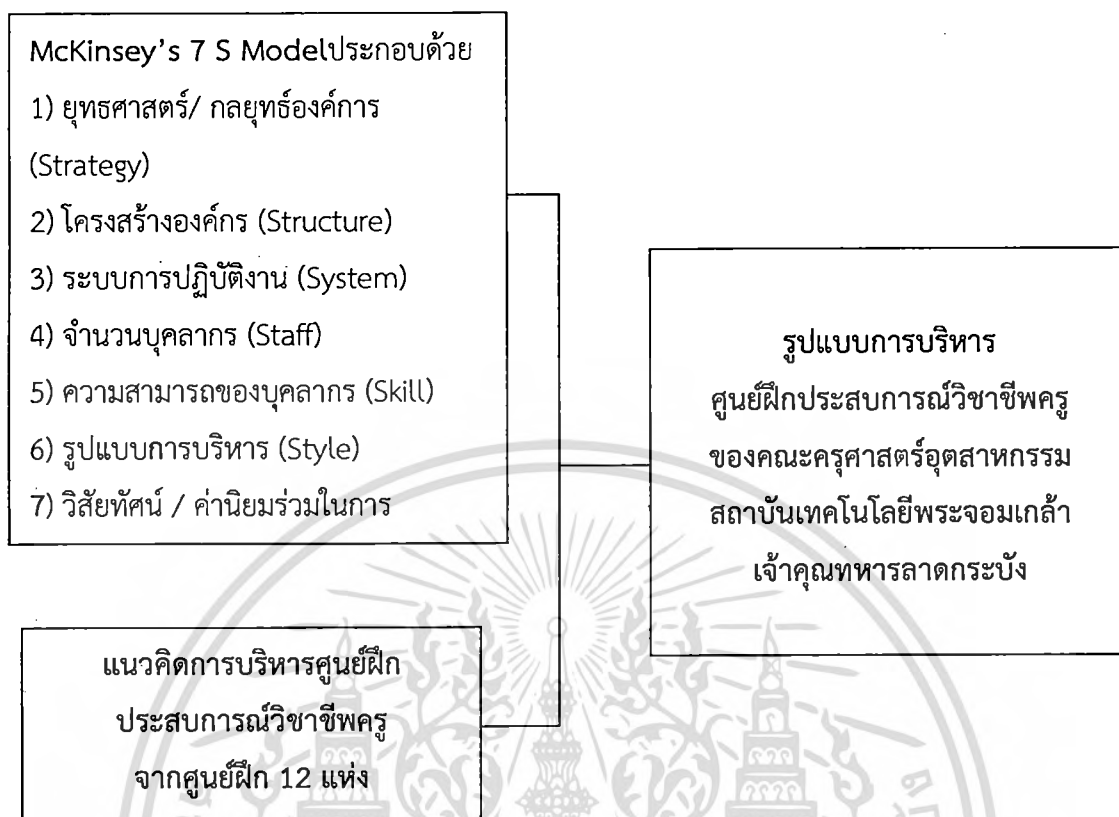
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.2.2 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.3 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด McKinsey's 7 S ของ Robert Waterman และ Tom Peter and Julien Phillips (อ้างใน เกริกยศ ชลาชนเดชะ. 2556: 21-24) และแนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากศูนย์ฝึก 12 แห่ง ซึ่งจะได้จากการสัมภาษณ์ จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.4 ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.4.1.1.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 65 คน

1.4.1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (กรุงเทพและปริมณฑล 3 คน ภาคกลาง 2 คน ภาคตะวันออก 1 คน ภาคเหนือ 2 คน ภาคอีสาน 2 คน ภาคใต้ 2 คน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1.4.1.2.1 ประชากร คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา

1.4.1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีที่กำกับดูแลงานวิชาการ ประธานสาขาวิชา 5 สาขาวิชา 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.4.2.1 ตัวแปรเกี่ยวกับ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คือ McKinsey's 7 S Model ประกอบด้วย

- 1) ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์องค์การ (Strategy)
- 2) โครงสร้างองค์กร (Structure)
- 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System)
- 4) จำนวนบุคลากร (Staff)
- 6) รูปแบบการบริหาร (Style)
- 7) วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values)

1.4.2.2 ตัวแปรเกี่ยวกับ การประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย

- 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard)
- 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)
- 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)
- 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard)

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้มีความความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1.5.1 รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง กรอบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อให้ศูนย์เกิดประสิทธิภาพตามแนวคิดของ McKinsey's 7 S โดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ให้สอดคล้องประสานกัน โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1.5.1.1 ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์องค์กร (Strategy) หมายถึง กระบวนการบริหารที่จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรจะใช้เวลาพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

1.5.1.2 โครงสร้างองค์กร (Structure) หมายถึง โครงสร้างที่ได้ตั้งขึ้นตามกระบวนการ โดยมีการรับบุคลากรให้เข้ามาทำงานร่วมกันในฝ่ายต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานซึ่งกันและกัน ต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่างๆ คือ จุดประสงค์ขององค์กร การวางแผนในการปฏิบัติงาน กิจกรรมที่องค์กรต้องปฏิบัติ หน้าที่หลักขององค์กร ขอบเขตของอำนาจ หน้าที่ กฎระเบียบ ที่บุคลากรจะต้องปฏิบัติตาม โครงสร้างองค์กรที่ดีจะมีส่วนช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (Work flow) ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงานความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

1.5.1.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System) หมายถึง การจัดระบบการทำงาน (Working System) เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ ให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่น และสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

1.5.1.4 จำนวนบุคลากร (Staff) หมายถึง การวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในขนาดให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในงานแต่ละประเภทที่กำลังจะขยายตัว ทรัพยากรมนุษย์นับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM)

1.5.1.5 ความสามารถของบุคลากร (Skill) หมายถึง ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัด / ความชำนาญเฉพาะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5.1.6 รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของผู้บริหารซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องใช้รูปแบบการบริหารที่เชื่อมโยงระหว่างความเป็นเลิศและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณให้เกิดขึ้น

1.5.1.7 วิทยาลัย / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) หมายถึงบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การ และกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ

1.5.2 แนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากศูนย์ฝึก 12 แห่ง หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

1.5.3 การประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง หมายถึง การแสวงหาแนวทางในการตัดสินใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการใช้แบบสอบถามในการค้นหาข้อมูลใน 4 ด้าน ดังนี้

1.5.3.1 ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) หมายถึง การค้นหาข้อมูลว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สร้างขึ้นมีประโยชน์ต่อการดำเนินงาน ต่อผู้บริหาร และ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน และสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนการพัฒนาคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน

1.5.3.2 ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) หมายถึง การค้นหาข้อมูลว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สร้างขึ้นสามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ จะได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากและซับซ้อนจนเกินไป เมื่อนำไปใช้ในการดำเนินการของคณะจะมีความคุ้มค่าทั้งในด้านงบประมาณและเวลา และจะไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากร

1.5.3.3 ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) หมายถึง การค้นหาข้อมูลว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของคณะ มีความเป็นธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน รูปแบบมีความเหมาะสม และมีรายละเอียดของเนื้อหาที่เพียงพอและเหมาะสม

1.5.3.4 ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) หมายถึง การค้นหาข้อมูลว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่สร้างขึ้นมีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการบริหารงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รูปแบบมีความถูกต้องและไม่ขัดต่อหลักการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา มีความครอบคลุมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม มีความน่าเชื่อถือและเป็นระบบ และมีความครอบคลุมตามภารกิจการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แนวทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสาร วารสาร และรายงานการวิจัย ต่าง ๆ ซึ่งได้เรียบเรียงและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.3 แนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย
- 2.4 แนวคิดการบริหารแบบ McKinsey's 7 S Model
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ข้อมูลพื้นฐานของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่น่าสนใจประกอบด้วย ความเป็นมา หลักสูตรที่เปิดสอน และการบริหารจัดการ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 2555: Online)

2.1.1 ความเป็นมาของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมเดิมชื่อ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2520 เพื่อให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังเป็นศูนย์การศึกษาที่สมบูรณ์จึงได้นำส่วนราชการระดับภาควิชา ทางสาขาวิทยาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ และสังคมศาสตร์ ซึ่งสังกัดอยู่ในคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์ ในขณะนั้นแยกออกมารวมเข้าด้วยกันจัดตั้งเป็นคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ โดยรัฐมนตรีทบวงมหาวิทยาลัยได้ลงนามอนุมัติ เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2520 ทำหน้าที่ผลิตครูอาชีวศึกษาสำหรับวิทยาลัยเทคนิคและอาชีวศึกษาต่าง ๆ ให้การศึกษา ค้นคว้าวิจัยทางวิทยาศาสตร์และทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานทั่วไปตามหลักสูตรระดับปริญญาตรีให้กับคณะต่าง ๆ ในสถาบันฯ

ต่อมาทบวงมหาวิทยาลัยอนุมัติให้สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังจัดตั้งคณะวิทยาศาสตร์ขึ้น เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2531 โดยรวบรวมภาควิชาและบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์ แยก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้เผยแพร่ให้ผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ออกมาจากคณะครุศาสตร์ อดุสาหกรรมและ วิทยาศาสตร์ จัดตั้งเป็นคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนคณะครุศาสตร์ อดุสาหกรรมและวิทยาศาสตร์เดิมเปลี่ยนชื่อเป็น คณะครุศาสตร์อดุสาหกรรม ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า 44 เล่ม 105 ตอนที่ 206 วันที่ 8 ธันวาคม 2531 ตั้งแต่ปี พ. ศ. 2520 เป็นต้นมา

2.1.2 หลักสูตรที่เปิดสอนระดับปริญญาตรีของคณะครุศาสตร์อดุสาหกรรม

2.1.2.1 หลักสูตรครุศาสตร์อดุสาหกรรมบัณฑิต (5 ปี): ค.อ.บ. (Bachelor of Science in Industrial Education: B.S.I.Ed.) มีจำนวน 5 หลักสูตร ดังนี้

1. ค.อ.บ. (สถาปัตยกรรม)
2. ค.อ.บ. (การออกแบบสภาพแวดล้อมภายใน)
3. ค.อ.บ. (ครุศาสตร์การออกแบบ)
4. ค.อ.บ. (ครุศาสตร์วิศวกรรม)
5. ค.อ.บ. (ครุศาสตร์เกษตร)

2.1.2.2 หลักสูตรศิลปศาสตร์บัณฑิต (4 ปี) : ศศ.บ. (Bachelor of Arts: B.A.) มีจำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

1. ศศ.บ. (ภาษาญี่ปุ่น)
2. ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)

2.1.3 การบริหารจัดการของคณะครุศาสตร์อดุสาหกรรม

ปรัชญา

“มุ่งผลิตบัณฑิตที่มีวิชาการเป็นเลิศ บรรเจิดคุณธรรม ช่วยชี้นำสังคม ชื่นชมความเป็นไทย ก้าวไกลในระดับสากล”

วิสัยทัศน์

“มุ่งพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และภูมิปัญญา ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาองค์ความรู้เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ และเผยแพร่สู่ระดับสากล”

พันธกิจ

“ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามความต้องการของสังคมวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมการให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของชาติ”

วัตถุประสงค์

1. เพื่อผลิตบัณฑิตทางอุตสาหกรรม ที่มีความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ และเป็นผู้ใส่ใจในการค้นคว้า และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา
2. เพื่อผลิตบัณฑิตทางด้านศิลปศาสตร์ ให้เป็นนักภาษาศาสตร์ ที่มีความรู้และทักษะในการใช้ ภาษาต่างประเทศเพื่อสนับสนุน การพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และอุตสาหกรรม
3. เพื่อผลิตนักวิชาการศึกษา นักบริหาร ด้านอาชีววะและเทคนิคศึกษา ด้านการจัดการอุตสาหกรรม ที่มีความรู้ และความสามารถเพื่อพัฒนาสังคมต่อไป
4. เพื่อค้นคว้า วิจัย อันนำมาซึ่งการพัฒนาองค์ความรู้ และสามารถประยุกต์ใช้งานได้
5. เพื่อให้บริการด้านวิชาการ แก่ชุมชน องค์กรต่าง ๆ ทั้งในและภายนอกสถาบัน
6. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม เพื่อผดุงไว้ซึ่งศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทย

นโยบายด้านวิชาการและการจัดการศึกษา

1. มุ่งผลิตบัณฑิตในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถประกอบอาชีพได้อย่างเป็นสุข และก่อประโยชน์สูงสุดต่อสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการของภาครัฐและเอกชน ในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
2. เร่งรัดการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร สอดคล้องกับการพัฒนา ประเทศ สนองตอบเงื่อนไขประกอบวิชาชีพ และเป็นไปตามเงื่อนไขของสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา ศรศก และสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
3. เร่งรัดการขอรับรองหลักสูตรจากสภาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
4. วิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการของทุกหลักสูตร เพื่อนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปปรับปรุงระบบ และกลไกการบริหารหลักสูตร ตลอดจนปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน
5. จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่นำไปใช้ในการปฏิบัติได้จริง
6. ส่งเสริมการเสริมสร้างประสบการณ์จริงทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จากโครงการครูสหกิจ/สห กิจศึกษา เพื่อการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์
7. จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกหลักสูตร
8. ส่งเสริมให้คณาจารย์ใช้ไอศตัทศนุปรกรณ์ สื่อและเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมในการสอนที่ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการจัดการเรียนการสอนในทุกระดับการศึกษา
9. จัดให้มีการประเมินการสอน และประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนเกี่ยวกับคุณภาพการสอนและสิ่ง สนับสนุนการเรียนรู้ทุกหลักสูตร
10. เปิดโอกาสให้ชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้รู้ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียน การสอน การพัฒนา และการปรับปรุงหลักสูตร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

11. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดโครงการหรือกิจกรรมทางการศึกษา

12. ติดตาม ตรวจสอบและประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนที่ได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงวิธีการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียน

13. ส่งเสริมและกำกับดูแลให้คณาจารย์ และนักศึกษาปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

14. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างและพัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ

15. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมในวารสารที่มีชื่อปรากฏในฐานข้อมูลที่เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

16. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษานำเสนอผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมในที่ประชุมวิชาการที่เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

17. ส่งเสริมให้นักศึกษาส่งผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์/นวัตกรรม เข้าประกวดในเวทีต่างๆ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

18. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาดูงาน การอบรม การประชุมสัมมนาวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

19. ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมประชาธิปไตย ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านภูมิคุ้มกันภัยจากยาเสพติด

2.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1 พัฒนาการของการผลิตครูในประเทศไทย

การผลิตครูในประเทศไทยมีพัฒนาการแบ่งได้เป็น 7 ยุค ดังนี้ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543: 6)

1. ยุคการฝึกหัดครูแบบอรุณวัย (พ.ศ. 2400-2434) เป็นยุคก่อนที่สถาบันผลิตครู ไม่มีหลักสูตรชัดเจน ดำเนินการในวังและในวัด เป็นการสอนตัวต่อตัว โดยเน้นว่าครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้คู่คุณธรรม

2. ยุคครูศึกษาเพื่อปฏิรูปบ้านเมือง (พ.ศ. 2435-2455) เป็นยุคเริ่มต้นของโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ เพื่อผลิตครูอาจารย์ไปสอนในกรุงเทพฯ และหัวเมืองต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับยุคสมัยการปฏิรูปปรับปรุงบ้านเมือง

3. ยุคครูศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพและท้องถิ่น (พ.ศ. 2456-2488) ในยุคนี้ให้ความสำคัญกับชนบทไทย ถือว่า ขอบฟ้าของประเทศไทยอยู่ที่ชนบท จึงเน้นการผลิตครูด้านอาชีพโดยเฉพาะเกษตรกรรม เพื่อไปสอนในชนบทเป็นการเริ่มต้นโครงการฝึกหัดครูชนบท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ยุคครุศึกษาเพื่อความทันสมัย (พ.ศ. 2489-2516) เป็นยุคของการผลิตครูเพื่อให้มีความเป็นสากล อาศัยรูปแบบความเจริญจากต่างประเทศ โดยได้รับความช่วยเหลือผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ

5. ยุคครุศึกษาเพื่อแสวงหาเอกลักษณ์ (พ.ศ. 2517-2530) เป็นยุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อชีวิตและสังคม มีนักคิดอิสระต้องการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาให้มีเอกลักษณ์ความเป็นไทย โดยเร่งปฏิรูปการศึกษาระดับประถมศึกษาแบบทดลองมอบอำนาจเพื่อให้เป็นรูปแบบการจัดประถมศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะ

6. ยุคครุศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู (พ.ศ.2535-2539) เป็นยุคที่ต้องการให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง และครูเป็นนักวิชาชีพชั้นสูง

7. ยุคครุศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา (ตั้งแต่ พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) สืบต่อจากยุคที่หก การผลิตครูเน้นความเป็นวิชาชีพ เป็นครูมืออาชีพและครูคุณภาพ เพื่อปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ซึ่งออกตามความแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ที่ให้ออกกฎหมายการศึกษาและให้พัฒนาวิชาชีพครู

โดยสรุป การผลิตครูในสังคมไทยที่ผ่านมากว่าศตวรรษ ได้มีบทบาทที่น่าสนใจ คือ 1) การรวมชาติสร้างเอกภาพ ให้เป็นรัฐชาติเป็นเอกราช 2) การปลุกฝังอุดมการณ์ของชาติ 3) การผลิตคนเข้ารับราชการ 4) การพัฒนาอาชีพในท้องถิ่น 5) การสร้างความทันสมัยโดยการจัดการศึกษาสมัยใหม่ทั่วประเทศ และ 6) การแสวงหาตัวของตัวเอง มีการเรียนวิชาวัฒนธรรมไทยเพื่อสืบสานความเป็นไทย

2.2.2 สภาพการณ์การผลิตครูในประเทศไทย

สถาบันผลิตครูในประเทศไทยมีจำนวน 92 แห่ง มีฐานะเป็นคณะวิชาหรือต่ำกว่า ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ 18 แห่ง สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 27 แห่ง มหาวิทยาลัยราชภัฏ 40 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 4 แห่ง สถาบันการพลศึกษา 1 แห่ง และมหาวิทยาลัยสงฆ์ 2 แห่ง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2555: Online) ในอดีตที่ผ่านมาระบบการผลิตครูและสถาบันการผลิตครูเผชิญกับวิกฤติต่าง ๆ ดังนี้

2.2.2.1 วิกฤติเกี่ยวกับกระบวนการผลิตครู

จากการศึกษารายงานการวิจัยของ ดิเรก พรสีมา และคณะ (มปป.: Online) และ พงษ์ที ศิริบรรณพิทักษ์ (2546: 9-10) สามารถสรุปได้ดังนี้

1. คนเก่งไม่เรียนครู

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนเก่งส่วนใหญ่ไม่สนใจเป็นครู ผู้สมัครส่วนใหญ่จะเลือกคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์เป็นอันดับสุดท้าย นอกจากนี้ นักศึกษาคณะมัก็ไม่เลือกเรียนวิชาเอกที่เป็นสาขาขาดแคลน เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ เพราะต้องใช้ความพยายามในการเรียนสูงกว่าสาขาวิชาทางด้านสังคมศาสตร์

2. รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครุฑ

รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครุฑต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ มากเมื่อเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในการผลิตบัณฑิตสาขาต่าง ๆ สถาบันผลิตครุฑส่วนใหญ่ จึงมีปัญหาความขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นต่อการผลิตครุฑ ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ขาดงบดำเนินการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ และพัฒนาการเรียนการสอน

3. การผลิตครุฑขาดเอกภาพ

ในประเทศไทยหน่วยงานผลิตครุฑมีทั้งคณะศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน มีคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ มีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย/สถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้าทั้ง 3 แห่ง และ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ด้วยความหลากหลายของหน่วยงานผลิตครุฑส่งผลให้นโยบาย แผนงาน วิธีดำเนินการผลิตครุฑจึงมีความหลากหลายขาดเอกภาพ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาวิชาชีพครุฑที่ผลิตออกมา

4. หลักสูตรการฝึกหัดครุฑขาดการเชื่อมโยงกับหน่วยงานใช้ครุ

เนื้อหาวิชาในหลักสูตรไม่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติ วิชาที่สอนเป็นแบบแยกส่วน ขาดความเชื่อมโยงและบูรณาการ อีกทั้งกระบวนการเรียนการสอนก็เน้นทฤษฎีมากกว่าเน้นการปฏิบัติจริง หลักสูตรถูกกำหนดจากส่วนกลางและผูกติดกับแนวคิดสากลมากกว่าท้องถิ่น เน้นองค์ความรู้มากกว่าวิธีแสวงหาความรู้ มีผลให้ผู้เรียนไม่ได้พัฒนาทักษะและวิธีการมองปัญหาในเชิงองค์รวม กระบวนการเรียนการสอนเพื่อผลิตครุฑยังเน้นครูเป็นศูนย์กลาง เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้มากกว่าการส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้กระบวนการเรียนรู้ รักที่จะเรียนรู้ นอกจากนี้ สื่อ นวัตกรรม และแหล่งการเรียนรู้ในสถาบันผลิตครุฑไม่เอื้อให้นักศึกษาครู แสวงหาความรู้ และเรียนรู้ด้วยตนเอง ขาดการประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานใช้ครุ วิธีชีวิตของท้องถิ่นและชุมชน

5. ขาดระบบการประกันคุณภาพบัณฑิตครุ

เนื่องจากคุณภาพของบัณฑิตครุฑเป็นไปตามเกณฑ์การวัดและประเมินผลของสภาประจำแต่ละสถาบันและไม่มีองค์กรอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินคุณภาพบัณฑิตของสถาบันต่าง ๆ ฝ่ายผลิตครุฑเป็นผู้ตรวจสอบคุณภาพการผลิตครุฑแต่เพียงผู้เดียว การประเมินคุณภาพบัณฑิตเน้นการท่องจำเนื้อหาสาระควบคู่กับระเบียบราชการมากกว่าการวัดคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครู

2.2.2.2 วิกฤตเกี่ยวกับสถาบันการผลิตครุ

จากการศึกษารายงานการวิจัยของ พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์ (อังกะไน พงษ์ฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546: 11) พบว่า ภายในปี 2554 คณาจารย์คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ จะเกษียณอายุราชการถึงร้อยละ 51.40 เป็นจำนวน 2,263 คน จำแนกเป็นคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก จำนวน 460 คน วุฒิปริญญาโท จำนวน 1,534 คน วุฒิปริญญาตรี จำนวน 232 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งศาสตราจารย์ เกษียณอายุมากที่สุดร้อยละ 100 จำนวน 15 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์เกษียณอายุร้อยละ 79.3 จำนวน 438 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษียณอายุร้อยละ 68.6 จำนวน 1,076 คน และ ตำแหน่งอาจารย์ เกษียณอายุร้อยละ 32.4 จำนวน 734 คน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคณาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการระดับสูงจะเกษียณอายุราชการมากกว่าครึ่งหนึ่ง จึงมีความจำเป็นเร่งด่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่จะต้องพัฒนาคุณภาพครูทดแทนจึงจะรักษาคุณภาพของการจัดการศึกษาของสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูเอาไว้ได้

2.2.3 นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของไทย

จากการศึกษารายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2546: 6 -12) พบว่า การให้ความสำคัญแก่วิชาชีพครูได้ปรากฏในนโยบายรัฐบาลหลายยุคหลายสมัย ที่เห็นเด่นชัด ได้แก่ รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน (ปี พ.ศ. 2534) มองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูโดยได้กำหนดนโยบายและวางมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง รัฐบาลนายชวน หลีกภัย (ปี พ.ศ. 2535) กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูว่าจะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับกระบวนการผลิตและการใช้ ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ในสถาบันการศึกษาทุกระดับ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปะอาชา (ปี พ.ศ. 2538) กำหนดนโยบายด้านการผลิตและการพัฒนาครูไว้โดยเฉพาะ ดังนี้ 1) ปฏิรูปการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างเครือข่ายทั่วประเทศโดย เร่งพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเป็นลำดับแรกและเร่งพัฒนาในด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ และความมั่นคงให้กับครูและพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในสาขาวิชาต่างๆ ในท้องถิ่น รวมทั้งพัฒนากองทุนกาญจนาภิเษก และระดมทุนจากภาคเอกชน เพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับให้ครูกู้โดยจ่ายดอกเบี้ยต่ำเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครู ในยุคของรัฐบาลพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ (ปี พ.ศ. 2539) ประกาศว่า รัฐบาลจะยกระดับคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหานี้สินครุ ต่อมา รัฐบาลนายชวน หลีกภัย (ปี พ.ศ. 2540) ได้ประกาศแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูว่า จะเร่งพัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติ โดยการปฏิรูปกระบวนการผลิตครู และการพัฒนาครู เน้นการผลิตในสาขาขาดแคลน ตลอดจนสร้างเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการยกย่องให้รางวัลครูที่ดี และเก่งมีความก้าวหน้าในอาชีพ โดยส่งเสริมสวัสดิการของครู

จากการศึกษาคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี จากข้อมูลของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2555. Online) พบว่า ในยุครัฐบาลพันตำรวจโททักษิณ ชินวัตร (ปี พ.ศ. 2544) ได้ประกาศนโยบายด้านการศึกษาโดยยึดหลักการ “การศึกษาสร้างชาติ สร้างคน และสร้างงาน” และกำหนดให้ส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับ นับถือ และไว้วางใจจากสาธารณชน รวมทั้งพัฒนาและผลิตครูที่มีคุณภาพและคุณธรรม จวบจนถึงรัฐบาลชุดปัจจุบัน รัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร (ปี พ.ศ. 2554) ได้ประกาศนโยบายด้านการศึกษาโดยมีแนวทางดำเนินนโยบายดังนี้ “ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง โดยปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ สร้างแรงจูงใจให้คนเรียนดีและมีคุณธรรมเข้าสู่วิชาชีพครู ปรับปรุงระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู พัฒนาระบบความก้าวหน้าของครูโดยใช้การประเมินเชิงประจักษ์ที่อิงขีดความสามารถ และวัดสัมฤทธิ์ผลของการจัดการศึกษาเป็นหลัก จัดระบบการศึกษาและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพครูอย่างต่อเนื่อง แก้ปัญหาหนี้สินครูโดยการพักชำระหนี้และการปรับโครงสร้างหนี้ ตามนโยบาย แก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนของรัฐบาล พัฒนาระบบภูมิสารสนเทศเพื่อใช้ในการกระจายครู ขจัดปัญหาการขาดแคลนครูในสาระวิชาหลัก เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษา”

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่าหลายรัฐบาลทราบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติ เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านาน รัฐบาลในอดีตและปัจจุบันทุกรัฐบาลรับทราบและตระหนักในปัญหา ได้พยายามมองหาแนวทางและมาตรการเพื่อการแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยเหตุที่รัฐบาลที่ผ่านมา มีเวลาในการบริหารประเทศค่อนข้างสั้นและไม่ต่อเนื่อง นโยบายที่ประกาศออกไปจึงขาดการนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลแต่ละครั้ง รัฐบาลจึงต้องเริ่มต้นร่างนโยบายใหม่ ส่วนนโยบายเก่ามักจะถูกเก็บไว้ก่อนไม่นำมาสานต่อ ความตั้งใจในการแก้ปัญหาวิชาชีพครูของแทบทุกรัฐบาลที่ผ่านมาจึงไม่ประสบความสำเร็จ

2.2.4 ข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

จากการศึกษาเอกสารข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552: 19 -20) พบว่า มีข้อเสนอเกี่ยวกับการพัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

มาตรการหลัก

1. ปรับระบบการผลิต การคัดสรร ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สามารถดึงดูดคนเก่งและคนดี มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เช่น มีระบบการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้เรียนดี มีใจรักมาเรียนครู และรับประกันบรรจุเป็นข้าราชการครูเมื่อสำเร็จการศึกษา หรือจัดให้นิสิต/นักศึกษาครู ศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ฝึกประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 1 ปี และให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นต้น

2. ให้มีสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นความเป็นเลิศในการผลิตครู วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งมีระบบประกันและรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพครูและสถาบันผลิตครู

มาตรการ

3. วางแผนการผลิต การพัฒนา และการใช้ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับความต้องการทั้งระดับพื้นฐาน อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ

4. จัดระบบเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาอื่น ที่มีใจรักในวิชาชีพครูมาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้าน และผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน/ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากร สำหรับการอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เชื่อมโยงความสามารถในการสอน และประสบการณ์ในสถานประกอบการ รวมถึงการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ผลผลิตเชิงพาณิชย์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.5 แนวทางการฝึกหัดครูในต่างประเทศ

2.2.5.1 การผลิตและพัฒนาครูของประเทศในทวีปเอเชีย

จากการศึกษารายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555: 96-320) ได้สรุปแนวทางการผลิตและพัฒนาครูของประเทศในทวีปเอเชีย ไว้ดังนี้

1. การผลิตและพัฒนาครูของประเทศสิงคโปร์

ครูและผู้บริหารโรงเรียน เป็นเครื่องสร้างหลักชัยให้กับระบบการศึกษาของสิงคโปร์ ดังนั้น การศึกษาของสิงคโปร์จึงมุ่งพัฒนาและกระตุ้นให้ครูบรรลุสมรรถนะสูงสุดของตน โดยมีแรงบันดาลใจและความสนใจของตนเป็นแรงผลักดัน ครูของสิงคโปร์ได้รับการฝึกอบรมครูเตรียมการแบบเร่งรัด (Comprehensive pre-teacher training) จากสถาบันการศึกษาแห่งชาติ (National Institute of Education: NIE) และมีโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการสอนระดับมืออาชีพ

เนื่องจากหลักสูตรจัดการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบใหม่ ตามความต้องการจำเป็นของนักเรียนในการมีชีวิตในโลกอนาคต ดังนั้น ครูจึงจำเป็นต้องพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ตรงตามเป้าหมายของหลักสูตรตอบสนองต่อความแตกต่างอย่างหลากหลายด้านความสามารถ ความสนใจ และลีลาการเรียนรู้ของนักเรียน ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้สอนที่มีวิจรรย์ญาณ สามารถส่งเสริมการสอนของตนผ่านการวิจัย และการใช้ผลการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักเรียนสิงคโปร์มีความสามารถทางภาษาอังกฤษสูง คือ การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่องอย่างเต็มที่ของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งพัฒนาทั้งครู หนังสือเรียน และแนวทางการจัดการเรียนการสอน

ข้อมูลการพัฒนาครูจาก Ministry of Education, Singapore ในปี 2011 ระบุว่า โรงเรียนในสิงคโปร์กำลังได้รับการปรับให้มีครูที่ปรึกษาเต็มเวลา งบประมาณ และอำนาจในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถจัดให้ห้องเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 และ 2 มีขนาดเล็กลง และทำให้การเรียนการสอนยืดหยุ่นขึ้น และสามารถจัดห้องเรียนได้อย่างเป็นระบบขึ้นในทุกระดับ การเพิ่มจำนวนครูยังทำให้ครูมีเวลาและพื้นที่ในการมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนเพิ่มมากขึ้น สามารถบันทึกหลังสอนได้มากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการเรียนการสอนกับครูคนอื่นได้มากขึ้น และสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่สร้างแรงบันดาลใจและสร้างแนวทางในการเรียนรู้ให้กับนักเรียนได้

นอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการยังเพิ่มโอกาสในการพัฒนาตนเองให้ครูเพิ่มมากขึ้นด้วยทั้งด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และทักษะการจัดการเรียนการสอน โดยกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้ง Center of Excellence for Professional Development ขึ้นในทั้ง 4 ภูมิภาค เพื่อช่วยให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เชี่ยวชาญง่ายขึ้น และกระทรวงยังทำงานร่วมกับ NIE เพื่อสร้างโอกาสให้ครูได้เรียนเพื่อรับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพที่สูงขึ้น ทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนต่อในต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในโรงเรียน ในภาคธุรกิจ และหน่วยงานในชุมชน ซึ่งเป็นประโยชน์กับนักเรียน เนื่องจากครูมีมุมมองและประสบการณ์ใหม่ๆ มาสอนในชั้นเรียนเพิ่มมากขึ้น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการของสิงคโปร์ ได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาความสามารถทางภาษาอังกฤษและการสื่อสารให้กับเยาวชนในการสัมมนา Ministry of Education (MOE) Work Plan Seminar เพื่อให้เยาวชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศจากทั่วโลก นอกจากนี้ ยังประกาศมาตรการส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความลึกซึ้งและเข้มข้นเพื่อทำให้สิงคโปร์เป็นแหล่งการศึกษาชั้นนำของโลก

สิงคโปร์ทบทวนหลักสูตรและการเรียนการสอนในปี ค.ศ. 2006 เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษา - ระดับก่อนปริญญาตรี ในด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้นักเรียนสามารถพูดและฟังได้ โดยใช้กลยุทธ์อย่างหลากหลาย เช่น โครงการ STELLAR (Strategies for English Language Learning And Reading) Programme ซึ่งใช้ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาปีที่ 1 ทั่วประเทศ และจะเริ่มใช้กับระดับอื่นๆ ด้วยให้ได้ทั้งหมดภายในปี ค.ศ. 2014 STELLAR ใช้วิธีการ “แสดงและเล่าเรื่อง” บทบาทสมมติ และการละครช่วยพัฒนาทักษะทางพูดของเด็ก

นอกจากนี้กระทรวงยังนำหลักสูตร EL มาใช้ในระดับมัธยมศึกษาในปี ค.ศ. 2010 และใช้ ‘A’ level subject “English Language and Linguistics” แบบใหม่ในระดับ six Junior Colleges/schools ด้วย

ในช่วงที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้รับข้อเสนอแนะให้จัดตั้ง English Language Institute of Singapore (ELIS) เพื่อช่วยพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษให้กับครู ในขณะเดียวกันก็เร่งพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาแม่ของนักเรียนสำหรับการสื่อสารในชีวิตประจำวัน และการดำเนินชีวิตนอกโรงเรียน

นักการศึกษาของสิงคโปร์ยังมุ่งพัฒนาวิชาชีพของตน เพื่อคงความเป็นเลิศทางการศึกษาโดยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากกระทรวงศึกษาธิการที่จัดตั้ง Teacher Development Centre ใหม่ ที่เน้นการพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะของครู โดยมีมาตรการดังต่อไปนี้

1) การเสริมสร้างวัฒนธรรมการขับเคลื่อนครูให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ โดยดำเนินการดังนี้

1.1) สนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กระทรวงศึกษาธิการเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับเครือข่าย Professional Learning Communities (PLCs) เพื่อให้ครูได้มีพื้นที่ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีสุนทรียสนทนา และให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีส่วนสำคัญในการผลักดันให้ครูพัฒนาวัตกรรมการเรียนการสอนสำหรับใช้ในชั้นเรียน เครือข่ายนี้ทำให้ครูจาก 51 โรงเรียน ที่อยู่ใน pilot programme ได้พบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และกระทรวงศึกษาธิการจะเพิ่มจำนวนโรงเรียนในเครือข่ายขึ้นเรื่อยๆ และวางเป้าหมายว่าโรงเรียนจะสามารถสร้างและรักษาเครือข่ายที่มีอยู่ได้ด้วยตนเองต่อไป

1.2) การจัดตั้งศูนย์พัฒนาครู กระทรวงศึกษาธิการสนับสนุนให้จัดตั้งศูนย์พัฒนาครู (Teacher Development Centre: TDC) ให้เป็นพื้นที่สำหรับครูในการรวบรวมผลงานและทำงานร่วมกัน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพของตนให้สูงขึ้น ศูนย์นี้สร้างขึ้นเพื่อครูบริหารงานโดยครู เน้นการพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การเป็นผู้นำในด้านศาสตร์การสอน และการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นแหล่งทรัพยากรของผู้เชี่ยวชาญสำหรับ PLCs และก้าวไปสู่การเป็นแหล่งบริการทางการเรียนการสอนตามวิสัยทัศน์ของสิงคโปร์ที่ว่า “ครูสิงคโปร์คือ ครูที่เป็นผู้นำ เอาใจใส่ และสร้างแรงบันดาลใจ” ศูนย์นี้เน้นการปลูกฝังให้ครูมีค่านิยมในวิชาชีพ มีทักษะทางวิชาชีพ สร้างความภูมิใจในวิชาชีพ อัตลักษณ์ ความเป็นเจ้าของ และการร่วมแรงร่วมพลังกันของครู

2) การสร้างความแข็งแกร่งของเส้นทางวิชาชีพ

ผู้ที่อยู่วงวิชาชีพครูมีเส้นทางให้เลือกเติบโตได้ 3 เส้นทางคือ การเป็นผู้นำทางการศึกษา (ผู้บริหาร) การเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และการเป็นครู โดยกระทรวงศึกษาธิการดำเนินการดังนี้

2.1) ส่งเสริมโอกาสทางวิชาชีพครูในสายการเป็นครูผู้สอนให้สามารถขึ้นระดับสูงสุดได้ในตำแหน่ง Principal Master Teacher เพื่อส่งเสริมให้กลุ่มครูพัฒนาตนให้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถสูงในด้านศาสตร์การสอนยังคงเป็นครูที่สอนหนังสือในโรงเรียนต่อไป และทำหน้าที่เป็นผู้ดูแล (mentor) ครูในฐานะแม่แบบหรือ “ครูของครู” ในด้านการเรียนการสอน

2.2) เพิ่มตำแหน่งผู้นำครู (Lead Teacher) เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมการพัฒนาตนให้มีความเป็นเลิศในการจัดการเรียนการสอนและการร่วมมีพลังกันของครู โดยผู้นำครูต้องทำหน้าที่แนะนำครูอาวุโสและช่วยเหลือผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาความสามารถของครูในโรงเรียน ในด้านเนื้อหาสาระของสาขาวิชาที่ตนเองถนัด ด้านศาสตร์การสอน และด้านวิชาชีพ และพัฒนาวิชาชีพครูโดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสาขาวิชาชีพที่ตนเชี่ยวชาญกับครูในสาขาวิชาอื่นๆ ด้วย

2.3) เพิ่มจำนวนครูอาวุโส (Senior Teachers) โดยสนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นอาวุโส เพื่อให้มีครูต้นแบบในการพัฒนาความสามารถในการสอนของเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ซึ่งครูอาวุโสที่มีความโดดเด่นสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำครู และ Master Teachers ได้ต่อไป

2.4) เพิ่มโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อเป็นผู้นำด้านศาสตร์การสอน เพื่อพัฒนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความเชี่ยวชาญระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน โดยโอกาสดังกล่าวนับเป็นหลักไมล์ในการเป็น Master Teachers และเป็นหลักไมล์ของ Master Teachers ในการเข้ามีส่วนร่วมในสาขาวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ และ National Institute of Education (NIE) เพื่อให้สามารถพัฒนาความเชี่ยวชาญของตนให้เป็นประโยชน์ต่อระบบการศึกษาต่อไป

นอกจากนั้นกระทรวงศึกษาธิการยังเพิ่มโอกาสสร้างความก้าวหน้าให้กับครูอาวุโส ครูผู้นำ และ Master Teachers ในการเข้าเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษาด้านศาสตร์การสอน และมีส่วนร่วมในหลักสูตรต่างประเทศในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนด้านการปฏิบัติ งานสอนที่เป็นเลิศ และการวิจัยทางการศึกษาระดับนานาชาติ

2. การผลิตและพัฒนาครูของประเทศได้ทุกวัน

ไต้หวันเริ่มมีการพัฒนาการครูศึกษาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1987 และได้มีการปรับปรุงพระราชบัญญัติการครูศึกษาและประกาศใช้ในปี ค.ศ. 1994 ซึ่งได้มีการเปลี่ยนรูปแบบของการฝึกหัดครูจากระบบเดียวที่จัดการเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การสอนโดยรัฐบาล (Monopolization) เป็นการเปิดให้สถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยต่างๆ สามารถจัดหลักสูตรครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ได้ด้วยตนเอง (Pluralization) เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีนวัตกรรมใหม่ 3 ประการ คือ (1) การสร้างสภาครุศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานระดับนโยบายขึ้น เพื่อรับรองและอนุมัติคุณวุฒิแก่ครูที่มีคุณภาพ (2) สร้างคู่มือสำหรับการจัดหลักสูตรครู เพื่อวางกฎระเบียบในการคัดเลือกครู มาตรฐานของสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียน การรับสมัครนักศึกษาเป็นต้น เพื่อให้การจัดหลักสูตรเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และ (3) การมีระบบช่วยเหลือครูในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่สอนหลักสูตรครูเพื่อปรับหลักสูตรให้ตอบสนองความต้องการครูในอนาคต

พระราชบัญญัติการศึกษาปี ค.ศ. 1994 นับเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญของการเปลี่ยนแปลงการครูศึกษาในไต้หวัน ส่งผลให้ครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาต้องเข้ารับการฝึกอบรมเฉพาะทางสำหรับครูในสถาบันฝึกอบรมหรืออบรมในสาขาศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยหลังจากจบการศึกษาในหลักสูตรเป็นระยะเวลา 1 ปี ซึ่งจะได้รับประกาศนียบัตร ซึ่งค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาจะได้รับการประกันการจ้างงาน ซึ่งรัฐบาลไต้หวันถือว่าการให้การศึกษาในส่วนนี้เป็นสิ่งที่ต้องทำเพื่อประเทศชาติ (Sense of National Spirit)

การสร้างเครือข่ายเพื่อการควบคุมคุณภาพการฝึกหัดครู

รัฐได้จัดตั้ง Teacher Centers ขึ้น เพื่อเป็นหน่วยนิเทศครูในเครือข่าย เรียกว่า ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของหน่วยงานการศึกษาระดับท้องถิ่นขึ้น ร่วมกับอาจารย์ในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ในการนิเทศการฝึกงานของครูฝึกหัดที่กำลังจะจบหลักสูตรครูในโรงเรียนที่มีความร่วมมือด้วย

การพัฒนาระบบการสนับสนุนครู

ในปี ค.ศ. 2005 ไต้หวันได้มีการพัฒนาระบบการสนับสนุนครูที่มีโครงสร้าง 3 ระดับ (A three-tier structure of teacher trainers) มีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารทรัพยากรบุคคลที่คอยให้คำแนะนำทางด้านการสอน และการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานกลางระดับชาติ และหน่วยงานระดับท้องถิ่นของรัฐและโรงเรียนเข้าด้วยกัน โดยได้จัดตั้งกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนหลักสูตรแห่งชาติ ใช้ชื่อว่า National Curriculum and Teaching Advisory Group มีหน้าที่ในการสร้างเครือข่ายการให้คำแนะนำช่วยเหลือครูในการพัฒนาศักยภาพด้านการสอน ทักษะการจัดการชั้นเรียน ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของรายวิชา (Ministry of Education, Republic of China (Taiwan), 2006) มีโครงสร้างของการจัดทีมงานที่คอยให้คำแนะนำและสนับสนุนในแต่ละกลุ่มดังนี้

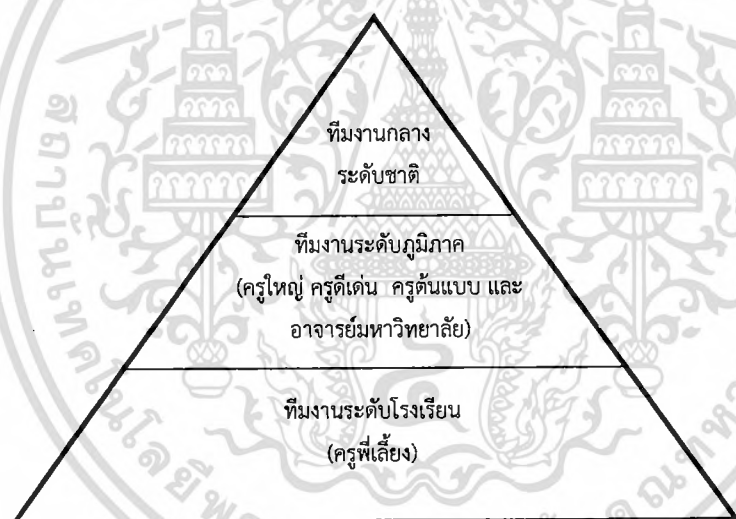
กลุ่มแรก คือ ทีมงานกลางระดับชาติ (MOE Curriculum and Instruction Consulting Team หรือ Central Advisory Team; CAT) ที่ทำหน้าที่ในการนำนโยบายภาครัฐมาเผยแพร่และปฏิบัติใช้ โดยการจัดการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรระดับท้องถิ่น

กลุ่มที่สอง คือ ทีมงานระดับภูมิภาค (Regional Instructional Consulting Team) มีหน้าที่ในการเยี่ยมชมโรงเรียนในเขตพื้นที่ของตนเองและให้คำแนะนำเรื่องวิธีการสอนและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่างๆ ได้แก่ ครูใหญ่ ครูดีเด่น ครูต้นแบบและอาจารย์มหาวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มที่สาม คือ ทีมงานระดับโรงเรียน ที่มีครูพี่เลี้ยง (Mentor teachers) ในโรงเรียนระดับท้องถิ่น มาคอยให้คำแนะนำ ซึ่งจะร่วมมือกับครูในโรงเรียนในการแนะนำครูฝึกหัด ซึ่งจะมีครูพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำครูฝึกหัดในแต่ละขั้นตอน คือ (1) การปฐมนิเทศ (2) การสังเกตการณ์สอน (3) การช่วยสอน และ (4) การฝึกสอน นอกจากนี้ครูพี่เลี้ยงยังทำหน้าที่ในการสัมมนาการเขียนสะท้อนความคิด การทำรายงานสังเกตการณ์สอน ซึ่งผู้ประเมินการสอนของครูนอกจากครูพี่เลี้ยงแล้วยังมีอาจารย์จากมหาวิทยาลัยร่วมประเมินด้วย

ระบบการสนับสนุนดังกล่าว แบ่งการฝึกอบรมครูระดับภูมิภาคที่จะเข้าเป็นผู้ฝึกอบรมครูในโรงเรียน เป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรก การฝึกอบรมครูที่คัดเลือกมาแล้วให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางของหลักสูตรใหม่ การเทียบเคียงความสามารถ (Ability Benchmark) และการทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษระดับพื้นฐาน (Basic English Competency Test) ซึ่งมีเป้าหมายในการวัดความเชี่ยวชาญด้านการสอนภาษาอังกฤษของครูและในระยะที่สองเป็นการฝึกอบรมในชั้นสูง สำหรับครูที่ผ่านการอบรมในระยะแรกมาแล้วเพื่อเตรียมเป็นผู้ฝึกอบรมต่อไป (Teacher trainer) ซึ่งในหลักสูตรนี้จะมุ่งเน้นเกี่ยวกับในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การสร้างเครือข่ายระหว่างทีมงานระดับชาติและระดับท้องถิ่น



ภาพที่ 2.1 กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำงานด้านการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสอนและหลักสูตรแห่งชาติ (National Curriculum and Teaching Advisory Group) (Chern, Chiou-lan อ้างใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555: 214)

การส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูขณะปฏิบัติงาน

กระทรวงศึกษาธิการของไต้หวันส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูขณะปฏิบัติงาน (Teacher on - Job training) เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิชาชีพของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษาครู และส่งเสริมการสร้างร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง และโรงเรียน (Parent-teacher

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

cooperation) ซึ่งรัฐได้จัดตั้งแนวทางในการจัดสรรทุนเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการสอนของครู โดยจัดให้มีการฝึกอบรมครูขณะปฏิบัติงานขึ้น

3. การผลิตและพัฒนาครูของประเทศฮ่องกง

ปี 1997 ฮ่องกงประกาศนโยบายระยะยาวที่มีเป้าหมายที่ต้องการให้ครูรุ่นใหม่ผ่านการศึกษาแบบที่มีการฝึกอบรม (Trained Graduates) University Grants Committee (UGC) ของฮ่องกงจึงได้ประกาศใช้ Teacher Education Review ในปี 1998 เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการวางแผนพัฒนาครูที่สอดคล้องและบรรลุเป้าหมาย Chief Executive โดยกำหนดให้ The Hong Kong Institute of Education ซึ่งเป็นหนึ่งในมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรผลิตครู เน้นการพัฒนาครูให้มีความเข้มแข็งในสาขาวิชาอย่างชัดเจน ตามระดับการศึกษา เช่น การผลิตครูระดับประถมศึกษา ระดับปฐมวัย และการฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับครู โดยให้มีหลักสูตรประกาศนียบัตร และหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา พร้อมทั้งให้มีหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาครูประจำการด้วย

นอกจากนั้น รัฐบาลฮ่องกงภายใต้การเสนอแนะของ Advisory Committee on Teacher Education and Qualification ซึ่งเป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นทางการศึกษา และทรัพยากรยังได้นำเสนอเกณฑ์ความสามารถทางภาษา Language Proficiency Requirements ที่ครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาจีนแมนดารินสำเนียงปักกิ่งทุกคนที่สอนประจำในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนในฮ่องกง ที่เปิดสอนตามหลักสูตรตั้งแต่ปีการศึกษา 2000/01 ต้องสอบผ่านเกณฑ์ดังกล่าวภายในปีการศึกษา 2005/06 รวมทั้งนักศึกษาวิชาชีพครูต้องผ่านการฝึกอบรมที่จัดในหลักสูตร

รายงานความก้าวหน้าในการปฏิรูปการศึกษา ฉบับที่ 4 ระบุนโยบายการพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับการใช้หลักสูตร New Senior Secondary School Curriculum (NSS) โดยเน้นการพัฒนาผู้นำโรงเรียน และครูเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การวางแผนและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาแบบองค์รวม ยุทธศาสตร์การเตรียมการสำหรับผู้เรียนที่มีความหลากหลาย และการใช้วิธีการที่หลากหลายในการประเมินผลพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน รวมทั้งจัดให้มีโปรแกรมที่เน้นการศึกษานานาชาติพลเมืองและศีลธรรมให้กับครู และจัดให้มีการฝึกอบรมครูในด้านบูรณาการทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และการคิดสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอนสาขาวิชาต่างๆ และในการจัดการศึกษาพิเศษสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษด้วย

การครูศึกษาในฮ่องกงไม่มีนโยบายเรื่อง การสอนเพื่อรักษาสถานภาพครู เมื่อบุคคลสามารถประกอบอาชีพเป็นครูแล้ว บุคคลนั้นคงสถานภาพครูได้ไปตลอด แต่ในกรณีที่ครูต้องการเลื่อนระดับวิทยฐานะก็ต้องสอบเลื่อนขั้น ส่วนครูที่ไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรมวิชาชีพครูต้องเข้ารับการอบรม

หลักสูตรครูศึกษาสำหรับการผลิตครู

หลักสูตรครูศึกษาของฮ่องกงเป็นหลักสูตร 4 ปี แบบเต็มเวลา และเมื่อจบการศึกษาตามหลักสูตรแล้ว บัณฑิตครูสามารถประกอบอาชีพครูได้ทันที โดยไม่ต้องเข้าเรียนในหลักสูตรอื่นๆ อีก

หลักสูตรประกาศนียบัตรด้านการศึกษาเป็นหลักสูตร 1 ปี แบบเต็มเวลา สำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ตนต้องการสอน โดยหลักสูตรเน้นการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการศึกษา
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้ ทักษะและเจตคติความเป็นครู เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรับผิดชอบ และเข้าใจหน้าที่และกฎระเบียบต่างๆ ของวิชาชีพครู และยังมีหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับครูประจำการด้วย

หลักสูตรครุศึกษามีจุดเน้นหลัก 2 ประการ คือด้านพุทธินิสัยและจิตพิสัย ซึ่งฮ่องกงถือว่ามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการกำหนดสมรรถนะครู โดยพุทธิพิสัยมีขอบเขตอยู่ที่ความรู้ด้านศาสตร์การสอน และการพัฒนาทักษะวิชาชีพครู และด้านจิตพิสัยเน้นพันธะสัญญาและความเสียสละของครุรวมทั้งแรงจูงใจในการทำงานของครูด้วย

ฮ่องกงให้ความสำคัญการพัฒนาจิตพิสัยของครู ในหลักสูตรครุศึกษาค่อนข้างมาก เนื่องจากครูเป็น “ต้นแบบของการเติบโต” ของนักเรียน โดย University of Hong Kong Institute of Education ได้กำหนดบทบาทในการผลิตครูตามนโยบายของ UGC ในการผลิตครูที่มีความรู้ ความใส่ใจ และความรับผิดชอบ ตามความต้องการโรงเรียนในฮ่องกง

ผลการวิจัยเรื่อง Affective Education; The Value Development of Hong Kong Student-Teachers ของ Wong Ping-ho, Law Sin-ye, and Angelina Yip Sing-ching สรุปปัจจัยในการสร้างจิตพิสัยและพัฒนาค่านิยมความเป็นครู คือ หลักสูตรปกติ (formal curriculum) หลักสูตรนอกระบบ (informal curriculum) และหลักสูตรแฝง (hidden curriculum)

ปัจจัยที่มีผลมากที่สุดคือ หลักสูตรปกติที่มีการเรียนการสอนในห้องเรียนเนื่องจากหลักสูตรครุศึกษาใช้ระยะเวลา 4 ปี โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความรู้สึกในสาขาวิชาที่สอน และในศาสตร์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นครู ที่ต้องมีทั้งความรู้ และบุคลิกภาพความเป็นครู หลักสูตรนอกระบบหรือกิจกรรมนอกหลักสูตรก็มีส่วนสำคัญในการปรับฐานเจตคติของผู้เรียนในด้านความเป็นครู นอกจากนั้น หลักสูตรแฝงที่ให้ประสบการณ์ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษาก็มีส่วนอย่างมากต่อการสร้างเจตคติความเป็นครู

ดังนั้น การผลิตครูที่มีทั้งความรู้และความเป็นครู จึงต้องอาศัยหลักสูตรครุศึกษาที่ให้ความสำคัญ และออกแบบให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งในห้องเรียน จากกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัย

การพัฒนาคูประจำการ

เนื่องจากฮ่องกงถือว่าคุณภาพการศึกษามาจากความสามารถและคุณภาพของครู ดังนั้นครูของฮ่องกงจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน ศาสตร์การสอน และทักษะอื่นๆ ก่อนเข้าเป็นครูประจำการ อย่างไรก็ตาม เพียงการผลิตครูก่อนประจำการไม่เพียงพอต่อการพัฒนาครูในยุคที่เน้นความรู้และเปลี่ยนแปลงรวดเร็วอย่างในปัจจุบัน ดังนั้น Department for Education and Science ของฮ่องกงจึงพยายามอย่างยิ่งที่จะพัฒนาคูประจำการให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ และมีความเชี่ยวชาญตั้งแต่ทศวรรษที่ 80 และมีข้อมูลรายงานว่าวิชาชีพครูมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทศวรรษที่ 90 ในปี 2001 ครูในโรงเรียนประถมศึกษา 89.5% และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 84.2% เข้ารับการฝึกอบรมในระบบการศึกษาและได้รับประกาศนียบัตรทางการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการศึกษาต่อเนื่องสำหรับครู (Continuous Teacher Education หรือ CTE) เพื่อการยกระดับวิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้น ผลจากการปฏิรูปการศึกษาของฮ่องกง ทำให้ครูถูกคาดหวังให้เป็นผู้มีความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพและผลิตผลสูงชัน พร้อมทั้งเปลี่ยนผ่านการเรียนการสอนเข้าสู่กระบวนการที่เชื่อมโยงการเรียนรู้ในโรงเรียนกับชีวิตจริง นอกโรงเรียน และเตรียมผู้เรียนสำหรับการเข้าสู่สถานประกอบการ

4. การผลิตและพัฒนาคุณภาพครูของประเทศเกาหลีใต้

ประเทศเกาหลีใต้มีนโยบายพัฒนาคุณภาพครู โดยเน้นพัฒนาความเป็นมืออาชีพ และพัฒนาขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนของครู มีนโยบายและยุทธศาสตร์สำคัญ เช่น

4.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบประเมินผลครูบรรจุใหม่

สืบเนื่องจากแผนปฏิรูปการศึกษาเมื่อปี ค.ศ. 1955 และแผนสมบูรณแบบเพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู ค.ศ. 2001 ส่งผลให้มีการนำระบบประเมินผลครูบรรจุใหม่มาใช้ตั้งแต่เดือนกันยายน ค.ศ. 2005 ดังนี้

- 1) ด้านความสามารถในวิชาเฉพาะประเมินโดยครูพี่เลี้ยง รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 2) ด้านวิธีประเมินผลการเรียนรู้ ประเมินโดยเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน และผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ของโรงเรียน
 - 3) ด้านการปฏิบัติงานตามนโยบาย ประเมินตามกรอบการทดลองปฏิบัติราชการ
- นอกจากนี้ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมครู โดยให้สำนักงานการศึกษาของเมืองหรือจังหวัด และมหาวิทยาลัยต่างๆ ดำเนินงาน โดยจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพสำหรับสถาบันฝึกอบรมเหล่านี้ รวมทั้งขยายหลักสูตรฝึกอบรมทางไกลสำหรับครู

4.2 ยุทธศาสตร์การฝึกอบรมครูพี่เลี้ยงสำหรับเด็กในครอบครัวที่มีรายได้น้อย

เป็นโครงการนำร่อง ซึ่งริเริ่มโดยกระทรวงศึกษาธิการฯ เมื่อเดือนเมษายน ค.ศ. 2006 เป็นการฝึกอบรมให้กับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทางศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ที่สมัครใจไปทำหน้าที่ครูพี่เลี้ยงเพื่อสอนการบ้าน พาทำกิจกรรมกีฬา และกิจกรรมทางวัฒนธรรม ให้การแนะแนว ช่วยฟื้นฟูสมรรถภาพโดยใช้ศิลปะและดนตรี และให้คำแนะนำอื่นๆ แก่เด็กในชนบท โดยช่วยเหลือแบบตัวต่อตัวหรือจัดกลุ่มเรียนเล็กๆ ประกอบด้วยนักเรียน 3-4 คน สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ครั้งละประมาณ 2 ชั่วโมง ระยะเวลา 1 ปี สถานที่จัดกลุ่มเรียนอาจจะเป็นศูนย์การเรียนรู้ในชุมชนหรือที่บ้านของนักเรียน ทั้งนี้ นักศึกษาที่เป็นครูพี่เลี้ยงจะได้รับค่าตอบแทนชั่วโมงละ 20,000 วอน หรือประมาณ 320,000 วอนต่อเดือน เพื่อเป็นค่าพาหนะและค่าอาหาร และจะได้รับการพิจารณาผลการเรียน 1 หน่วยกิต ต่อการปฏิบัติงาน 1ภาคเรียน สถาบันแรกที่เข้าร่วมโครงการนี้ คือ วิทยาลัยวิชาการศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งชาติกรุงโซล (Seoul National Universities College of Education)

4.3 ยุทธศาสตร์การจัดแข่งขันสาคติการสอนภาษาอังกฤษ

โดยกระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จัดให้มีการแข่งขันสาคติการสอนภาษาอังกฤษ ครั้งแรกเมื่อวันที่ 30 มกราคม ค.ศ. 2007 เป็นการสอนภาษาอังกฤษโดยใช้ภาษาอังกฤษ (Teaching English in English หรือ TEE) มีครูสมัครเข้าแข่งขัน 550 คน จากทั่วประเทศ ทั้งเป็นครูประถมและมัธยมศึกษา มีการคัดเลือก 2 รอบ รอบแรกประเมินจากรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการสอน บันทึกการสอนในชั้นเรียนและการออกแบบการเรียนการสอน ส่วนรอบที่สองประเมินโดยการสังเกตการณ์สอนและการสัมภาษณ์ การคัดเลือกจากระดับเมืองหรือจังหวัด 16 เมือง/จังหวัด เหลือผู้เข้ารอบสุดท้าย 39 คน และเมื่อถึงระดับชาติ มีรางวัลที่มอบให้โดยกระทรวงศึกษาธิการ 3 รางวัล หลังจากนั้น ก็จะมีการดำเนินงานต่อไป และมีเป้าหมายว่า ครูสอนภาษาอังกฤษทุกคนจะสามารถสอนด้วยภาษาอังกฤษภายในปี ค.ศ. 2015

4.4 ยุทธศาสตร์ครูอาสาสอนภาษาอังกฤษ

จากเอกสารชื่อ 177 Voluntary English Instructors Take Part in the 2nd TaLK Program (English Education Promotion Team, Press Release February 4, 2008) และ TaLK Program Welcomes 386 Voluntary Instructors (English Education Promotion Team, Press Release, August 4, 2008) ระบุว่าในเดือนกันยายน ค.ศ. 2008 กระทรวงศึกษาธิการได้ทำโครงการคัดเลือกครูอาสาสมัครเพื่อส่งไปสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาในชนบท เน้นทักษะการพูด ฟัง และเขียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนทุกวัน วันละ 3 ชั่วโมง สัปดาห์ละ 5 วัน ระยะเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปี เรียกว่า TaLK Program (TaLK ย่อจาก Teach and Learn in Korea) โดยปีแรกเชิญครูอาสา 380 คน ให้ไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษาในภูมิภาคต่างๆ รวม 1,500 โรงเรียน ครูอาสาจะจับคู่กับครูชาวเกาหลีในช่วงแรกๆ เพื่อช่วยในการปรับตัว และจะได้รับเงินทุนการศึกษา ตลอดจนจัดให้ร่วมโครงการทางวัฒนธรรมต่างๆ ในช่วงเวลาที่ว่างจากการทำงาน ในรุ่นที่ 2 มีจำนวนครูอาสาสมัครรวม 177 คน เป็นลูกครึ่งเกาหลี 132 คน เป็นชาวต่างชาติ 45 คน มีสัญชาติอเมริกัน 115 คน และอื่นๆ คือ แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ อังกฤษ และแอฟริกาใต้ 117 คน ยังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย อีก 60 คน เรียนจบวิทยาลัยแล้ว ระยะเวลาที่ทำการสอน คือ 138 คน จะสอน 6 เดือน ส่วนอีก 39 คน จะสอน 1 ปี ครูอาสาจะได้รับการฝึกอบรมก่อนส่งไปทำการสอนใช้เวลา 3 สัปดาห์ ที่ศูนย์การเรียนรู้ฮุนได (Hyundai Learning Center) แล้วต้องรับการฝึกอบรมจากสำนักงานการศึกษาในพื้นที่อีก 1 สัปดาห์ เนื้อหาการฝึกอบรมประกอบด้วย วิธีการสอนภาษาอังกฤษ การจัดการชั้นเรียน การใช้ตำราเรียนแบบดิจิทัล การสอนเป็นทีม การวางแผนการเรียนรู้ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ทักษะการจูงใจ และการทำหนังสือ นอกจากนี้ยังให้ความรู้ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมเกาหลีด้วย ผลการประเมินโครงการ (Result of Satisfaction Survey of TaLK in English Education Improvement Division, Press Release, February 19, 2010) ซึ่งประเมินจากนักเรียน ผู้ปกครองนักเรียน ครูอาสา และนักศึกษาเกาหลีที่เข้าร่วมโครงการ รวมทั้งสิ้น 17,000 คน พบว่า นักเรียนร้อยละ 71 มีความพึงพอใจในโครงการนี้ และครูอาสา ร้อยละ 93 มีความคิดเห็นว่าตนเข้าใจประเทศเกาหลีดีขึ้นเพราะโครงการนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ยุทธศาสตร์ครูสอนสนทนาภาษาอังกฤษ

จากเอกสารชื่อ Ministry to Recruit 5,000 English Conversation Instructor แสดงว่ามีการคัดเลือกและจัดส่งครูที่สามารถสอนสนทนาภาษาอังกฤษในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวม 5,000 คน ในช่วงภาคเรียนที่สองของปีการศึกษา 2009 แบ่งเป็น 2,000 คน ไปโรงเรียนประถมศึกษา อีก 3,000 คน ไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยในภาคเรียนที่สองของปีการศึกษา 2009 ให้สอนทักษะการพูด ใช้เวลาหลังเลิกเรียนแต่ละวัน สัปดาห์ละประมาณ 20 ชั่วโมง และทำงานอื่นๆ เช่น พัฒนาตำราเรียน ภาษาอังกฤษและช่วยกิจกรรมพิเศษของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับภาษาอังกฤษ ต่อจากนั้น ในเดือนเมษายน ค.ศ. 2010 ให้ทำการสอนในชั่วโมงปกติ ส่วนครูที่ส่งไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 3,000 คน ให้ไปสอน วิชาภาษาอังกฤษที่มีระดับสูงกว่าชั้นปกติ (Level-differentiated Course) เริ่มตั้งแต่กันยายน ค.ศ. 2009 ผู้ที่จะสมัครเป็นครูสอนสนทนาภาษาอังกฤษต้องมีใบประกอบวิชาชีพครูประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา แต่จะพิจารณาผู้ที่มีความสามารถสูงเป็นพิเศษที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครูด้วย โดยมอบหมายให้สำนักงานการศึกษา ของเมืองหรือจังหวัดเป็นผู้พิจารณาอัตราเงินเดือนสำหรับครูสอนสนทนาภาษาอังกฤษ เดือนละประมาณ 26 ล้านบาท แต่อาจจะมีการทำสัญญาพิเศษระหว่าง ครูกับผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเงินเดือนของครูเหล่านี้ ได้ โดยการทำสัญญาจ้างเป็นรายปี และอยู่ระหว่างการปรับปรุงระเบียบให้สามารถจ้างได้ไม่เกินวาระละ 4 ปี โดยมีการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

4.6 ยุทธศาสตร์การยกระดับมาตรฐานการรับครูมัธยม เนื่องจากต้องการให้ครูที่จะสอน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา มีคุณภาพและขีดความสามารถสูงขึ้น วิธีการที่สำคัญ คือ งดการอนุญาตใบประกอบ วิชาชีพครูที่เคยให้กับผู้จบปริญญาตรีด้วยวิชาโททางศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ แต่ยังคงให้ใบประกอบวิชาชีพครู กับผู้จบปริญญาตรีในวิชาเอกอื่นๆ ควบคู่กับวิชาเอกทางศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ (Double Major) เริ่มตั้งแต่ ค.ศ. 2008 อันเป็นผลจากการตัดสินใจของกระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อวันที่ 2 เมษายน ค.ศ. 2007 นอกจากนี้จะลดสัดส่วนโควตาของผู้จบปริญญาตรีวิชาเอกอื่นๆ ที่เรียนต่อในหลักสูตร ทางการศึกษา จากร้อยละ 30 ให้เหลือเพียงร้อยละ 10 และจะลดจำนวนผู้ที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพครูปีละ ประมาณ 5,400 คน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างผู้ได้ใบประกอบวิชาชีพครูกับอัตราที่จะรับเข้าทำงาน

4.7 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบการสอบเข้ารับราชการครู เพื่อให้สามารถคัดกรองครู ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน วิธีการ คือ การปรับปรุงระบบการคัดเลือกครูใหม่เป็นแบบ 3 ชั้น (Three-stage Qualification System) ชั้นแรกให้สอบข้อเขียนเพื่อคัดเลือกให้เหลือเพียงบางส่วน ชั้น ที่สอง คือ การสอนโดยให้เขียนเรียงความ และชั้นที่สาม คือ การสอบสัมภาษณ์เชิงลึกและสาธิตการสอน ระบบดังกล่าวเริ่มนำมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2009 ตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการและการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม ค.ศ. 2008 แทนระบบเดิมซึ่งการสอนเน้นเนื้อหาจากการท่องจำและมีเพียง 2 ชั้นตอนในการคัดเลือกนอกจากนี้ ยังมีความประสงค์จะคัดเลือกครูสอนภาษาอังกฤษโดยให้สอบการฟังด้วย ส่วนครูสอนภาษาต่างประเทศภาษาที่สอง จะต้องสอนเขียนเรียงความ สอบสัมภาษณ์ และสาธิตการสอนเป็น ภาษาต่างประเทศนั้นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.8 ยุทธศาสตร์การปรับปรุงมาตรการสำหรับการฝึกอบรมครูและผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการปรับปรุงระเบียบกระทรวงศึกษาธิการด้วยการฝึกอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ (the Regulation on the Training of Teachers and Others) ประกาศเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ ค.ศ. 2008 เพื่อยกระดับความสามารถครูประถมและมัธยมศึกษา จำนวนกว่า 400,000 คน ทั่วประเทศ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญ คือ

1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา และก่อนประถมศึกษา ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยปีละ 50 วัน และคิดเป็นชั่วโมงได้อย่างน้อย 360 ชั่วโมง เพิ่มจากเดิมซึ่งกำหนดไว้อย่างน้อย 30 วัน หรือ 180 ชั่วโมงต่อปี และจะเพิ่มเติมด้วยการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติหน้าที่ (Practical on-site Training Programs) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำและทักษะการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียน

2) จะเรียกสถาบันการฝึกอบรมครูที่สังกัดในสถาบันอุดมศึกษา และเรียกชื่อต่างๆ กันว่า Education Training Institutes เพื่อให้มีความเป็นเอกภาพมากขึ้น และเมื่อสถาบันเหล่านี้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในระดับที่เหมาะสมแล้ว ก็จะได้รับอนุญาตให้จัดการฝึกอบรมแก่ครูปฐมวัย ครูประถมศึกษา และครูมัธยมศึกษา โดยไม่มีข้อจำกัดเหมือนที่เคยเป็นอยู่ก่อน

3) จะอนุญาตให้มหาวิทยาลัยเปิดแห่งชาติ (the Korea National Open University) และบริษัทต่างๆ จัดตั้งสถาบันฝึกอบรมด้วยการสอนทางไกลสำหรับครู เช่น การฝึกอบรมครูสอนภาษาอังกฤษ และครูสอนคอมพิวเตอร์ ในขณะที่เดียวกันจะอนุญาตให้สถาบันฝึกอบรมแบบทั่วไปจัดฝึกอบรมแบบทางไกลได้ด้วย

4) จะจัดตั้งศูนย์สนับสนุนการเรียนรู้ทางไกลและการฝึกอบรมครู (Distance Education and Training Support Center) เพื่อเป็นกำหนดกรอบการประกันคุณภาพและกำกับติดตามประเมินผลการฝึกอบรมครูผ่านระบบทางไกลของสถาบันต่างๆ และให้คำแนะนำปรึกษาที่จำเป็นแก่สถาบันเหล่านี้

5) กระทรวงศึกษาธิการ จะพัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐาน สำหรับฝึกอบรมความเป็นวิชาชีพให้กับผู้บริหารโรงเรียน รองผู้บริหารโรงเรียน และครูระดับ 1 โดยจะเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างฝึกอบรม ใช้ระบบที่เลี้ยง การอภิปราย และการสาธิตการปฏิบัติงานด้านต่างๆ

4.9 ยุทธศาสตร์ครูต้นแบบ

เป็นการนำระบบครูต้นแบบมาใช้ในการพัฒนาครู เรียกว่า Master Teacher System เริ่มนำร่องเมื่อปี ค.ศ. 2008 จำนวน 171 คน และขยายเพิ่มขึ้นอีก 300 คน โดยคัดเลือกภายในเดือนมกราคม ค.ศ. 2009 ให้เริ่มปฏิบัติการในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2009 คุณสมบัติ คือ เป็นครูระดับ 1 ที่มีความรู้สูงในสาขาวิชาเฉพาะ และมีความสามารถสูงด้านการจัดการเรียนการสอน มีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี ถ้าเป็นครูที่ไม่ได้ระดับ 1 ต้องสอนในโรงเรียนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาไม่น้อยกว่า 15 ปี จึงจะมีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นครูต้นแบบ บทบาทของครูต้นแบบ คือ การช่วยเหลือเพื่อนครูในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร การประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน การจัดการฝึกอบรมครู และการให้การแนะแนวแก่ครูบรรจุใหม่ รวมทั้งช่วยทำหน้าที่ภายนอกโรงเรียนในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรมครูใหม่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นต้น การคัดเลือกครูต้นแบบเป็นหน้าที่ของสำนักงานการศึกษาของเมืองหรือจังหวัด มีขั้นตอนในการคัดเลือก 3 ชั้น คือ การตรวจเอกสารที่ให้จัดทำขึ้น การสาธิตการสอนหรือการสัมภาษณ์แบบเข้ม และการประเมินโดยเพื่อนครู (Peer Teacher Review) ครูต้นแบบแต่ละคนจะปฏิบัติหน้าที่ 1 ปี และได้รับเงินอุดหนุนจากกระทรวงศึกษาธิการเดือนละ 150,000 วอน และจะได้รับอนุญาตให้ลดชั่วโมงการสอนปกติลงประมาณร้อยละ 20 และจะไม่อนุญาตให้ปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานปกติและงานครูต้นแบบในระยะเวลา 1 ปีที่กำหนด

4.10 ยุทธศาสตร์การฝึกอบรมครูวิทยาศาสตร์

ข่าวกระทรวงศึกษาธิการฯ วันที่ 15 ธันวาคม ค.ศ. 2007 (Science and Industrial Education Policy Division) ระบุว่านโยบายข้อที่ 2 ในแผนพัฒนาวิทยาศาสตร์ศึกษา ปี ค.ศ. 2008 - 2012 คือพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ โดยมีเป้าหมายว่าจะอบรมครูวิทยาศาสตร์ทุกคนภายในปี ค.ศ. 2012 เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการสอนวิชาที่ประกอบด้วยการฝึกอบรมครูประถมศึกษา 62,000 คน เรื่องการแนะนำความปลอดภัยในการทดลองวิทยาศาสตร์ การฝึกอบรมแบบเข้มให้ครูผู้สอนวิชาเอกวิทยาศาสตร์ 1,600 คน โดยหลักสูตร 6 เดือน การฝึกอบรมครูผู้สอนวิทยาศาสตร์ในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ 600 คน การฝึกอบรมความรู้เทคโนโลยีขั้นสูงให้กับครู 8,000 คน และการให้ครูจัดกลุ่มเพื่อทำวิจัย ปีละ 80 กลุ่ม รวม 400 กลุ่ม ภายใน 5 ปี และการจัดหมีพอร์ตวิทยาศาสตร์ศึกษา (Science Education Portal) เพื่อให้ครูได้รับสารสนเทศที่ทันสมัยทางวิทยาศาสตร์และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนวิทยาศาสตร์กันผ่านพอร์ตนี้

5. การผลิตและพัฒนาคุณภาพครูของประเทศญี่ปุ่น

ผลการวิเคราะห์เอกสาร Redesigning Compulsory Education- Summary of the Report of the Central Council for Education (MEXT, 2005:4) และ The Basic Plan for Promotion of Education พบว่า MEXT มีนโยบายในการพัฒนาครู และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำไปสู่คุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาภาคบังคับ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายและอุดมศึกษา โดยมียุทธศาสตร์สำคัญ ดังนี้

5.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาความศรัทธาของคนในสังคมที่มีต่อครูผู้สอนในภาคบังคับ

เรียกว่า Develop Unshakeable Trust in Our Teachers Strategy มีมาตรการสำคัญ คือ การปรับปรุงการฝึกอบรมครู การใช้ประโยชน์จากบัณฑิตวิทยาลัยในการพัฒนาครู การนาระบบการต่ออายุใบประกอบวิชาชีพครูมาใช้ การปรับปรุงระบบการจ้างครู การปรับปรุงระบบการฝึกอบรมระหว่างประจำการ การปรับปรุงวิธีประเมิน ผลการปฏิบัติงานของครู การริเริ่มระบบครูต้นแบบ (Super Teacher) การดึงผู้เชี่ยวชาญจากทรัพยากรบุคคลนอกโรงเรียน เช่น ข้าราชการเกษียณ นักบริหารในภาคธุรกิจ ฯลฯ มาเป็นผู้ช่วยผู้บริหาร และผู้บริหารโรงเรียน

5.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูผู้สอนระดับสูงกว่าภาคบังคับ

ซึ่งผลของการวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษา ปี ค.ศ. 2008 -2012 พบมาตรการสำคัญต่างๆ ที่มุ่งเพื่อการพัฒนาครูในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ คือ การส่งเสริมการพัฒนาผู้เป็นมืออาชีพและผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคเชิงสร้างสรรค์ (Creative Technical Experts) ให้มีทักษะต่างๆ เชิงปฏิบัติการ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่ขึ้นดาดการฯ ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มากพอที่จะทำให้สามารถแสดงบทบาทในการสืบทอด ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมใหม่ของเทคโนโลยีการผลิตแบบอุตสาหกรรม

2.2.5.2 การผลิตและพัฒนาครูของประเทศในทวีปยุโรป

1. การผลิตและพัฒนาครูของราชอาณาจักรเดนมาร์ก

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 69-75) ได้กล่าวถึงการฝึกหัดครูของเดนมาร์กว่าแตกต่างกันตามระดับการสอน และมีข้อน่าสังเกตว่าระยะเวลาการฝึกอบรมของครูเดนมาร์กนานกว่าอาชีพอื่นและรายได้สูงกว่าด้วย โดยการฝึกหัดครูแยกตามประเภทการสอนได้ดังนี้

การฝึกหัดครูประเภทศึกษาก่อนวัยเรียน (อนุบาล)

ครูก่อนวัยเรียนต้องผ่านการฝึกหัดครูและมีสิทธิสอนจนถึงชั้นปีที่ 4 ที่มีสิทธิสอน ได้แก่ วิชาพลศึกษา งานถักร้อย และคหกรรมศาสตร์ในการศึกษาภาคบังคับด้วยการฝึกหัดครูก่อนวัยเรียนมี 3 โปรแกรมคือ อนุบาล (Kindergarten) นันทนาการ (Recreation) และบริการสังคม (Socio education programme)

การฝึกหัดครูอนุบาลเริ่มก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. 1885 เป็นหลักสูตร 1 ปี ต่อมา ปี ค.ศ. 1918 ขยายเป็น 2 ปี ส่วนการฝึกหัดครูนันทนาการก่อตั้ง ค.ศ. 1927 และปี ค.ศ. 1969 การฝึกหัดครูก่อนวัยเรียนขยายเป็นหลักสูตร 3 ปี

การฝึกหัดครูหลักสูตรบริหารสังคม เริ่มต้นเมื่อทศวรรษ 1930 ใช้เวลาอบรม 4 เดือน ต่อมาขยายเป็น 5 เดือน มีหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก ปี ค.ศ. 1950 ขยายเป็น 10 เดือน และ ค.ศ. 1974 ขยายเป็นหลักสูตร 3 ปี ขยายขอบเขตของงานเป็นดูแลเด็ก เยาวชน และผู้สูงอายุที่พิการทางร่างกายและสมองด้วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการฝึกหัดครูก่อนวัยเรียนคือ College Council for the Educator Programme (CCEP) มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีในเรื่องการฝึกหัดครูก่อนวัยเรียน แต่ละวิทยาลัยครูมีคณะกรรมการบริหารมีกรรมการมาจากตัวแทนแต่ละสาขาวิชาต่างๆ ของครู ตัวแทนบุคคลในท้องถิ่น นักศึกษา คณาจารย์ แต่ละวิทยาลัยมีสภาคณาจารย์และสภานักศึกษาให้คำแนะนำผู้บริหารวิทยาลัย สภานักศึกษาแต่งตั้งตัวแทน 2 คน เข้าเป็นกรรมการบริหาร

วิทยาลัยครูก่อนวัยเรียนมีจำนวน 34 แห่ง ทำหน้าที่ฝึกหัดครูก่อนวัยเรียน นักศึกษาในแต่ละวิทยาลัยโดยเฉลี่ยประมาณ 616 คน วิทยาลัยรับนักศึกษาที่สำเร็จจาก Gymnasium, HF , HHX หรือ HTX หรืออย่างน้อยที่สุดจบปีที่ 10 ในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือ คุณวุฒิทางวิชาชีพ และต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป

หลักสูตรการฝึกอบรม ใช้เวลา 41 เดือนหรือ 3 ½ ปี การเรียนภาคทฤษฎีเรียนที่วิทยาลัย และการฝึกปฏิบัติที่สถานฝึกงานในสภาพจริงสลับกันไปโดยมีระยะเวลาการศึกษาปฏิบัติรวม 64 สัปดาห์

หลักสูตรการฝึกอบรมตลอดระยะเวลา 3 ½ ปี แบ่งเป็นร้อยละจัดจำแนกตามหมวดวิชาดังนี้

1) วิชาครูและจิตวิทยา 30%

2) วิชาสังคมและสุขศาสตร์ 20%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3) วิชาเกี่ยวกับกิจกรรมและวัฒนธรรม (รวมวิทยาศาสตร์) 40%

4) การสื่อสาร (การจัดองค์กรและการจัดการ) 10%

การฝึกอบรมจะจัดเป็นโปรแกรมตามงานหลักคือการเลี้ยงดูเด็ก เยาวชน คนชรา คนพิการ และคนมีปัญหาทางสังคม คนพิการทางร่างกายและจิตใจ การอนุบาลและการสันตนาการ เป็นต้น

การสอนอาจจะสอนเป็นรายวิชา กลุ่มวิชา หรือสอนเป็นสหวิทยาการก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิทยาลัย นักศึกษาต้องเข้าร่วมนวัตกรรมการพัฒนาที่วิทยาลัยเข้าร่วมดำเนินการรวมอยู่ด้วย ในภาพรวมจะแบ่งเป็นฝึกปฏิบัติ 1 ใน 3 ของเวลา ภาคทฤษฎี 1 ใน 3 และกิจกรรมและวัฒนธรรมอีก 1 ใน 3 ของเวลา

แต่ครั้งของการฝึกปฏิบัติจะมีการประเมินผลร่วมกันระหว่างวิทยาลัยกับสถานฝึกงานในลักษณะผ่านหรือไม่ผ่าน เมื่อนักศึกษาเข้าเรียนปีที่ 1 ในวิทยาลัยจะมีการประเมินผลปลายปี ซึ่งต้องสอบให้ผ่านตามมาตรฐานที่กำหนด ส่วนสาขาเฉพาะแต่ละคนจะมีการประเมินโดยผู้ประเมินภายนอก ตลอดหลักสูตรจะมีการประเมินรวม 3 ครั้ง ถ้าสอบตกครั้งแรกมีสิทธิขอสอบแก้ตัวได้ไม่เกิน 2 ครั้ง

เมื่อผ่านการสอบทั้ง 3 ครั้งจะได้รับประกาศนียบัตร และสามารถสมัครเข้าเป็นครูระดับก่อนวัยเรียนได้

การฝึกหัดครูประเภทการศึกษาภาคบังคับ

พระราชบัญญัติการฝึกหัดครูครั้งแรกมีเมื่อปี ค.ศ. 1818 ปี ค.ศ. 1966 การฝึกหัดครูการศึกษาภาคบังคับใช้เวลาเรียน 3 ½ ปี ค.ศ. 1985 เวลาเรียนขยายเป็น 4 ปี จนกระทั่งปัจจุบันวิชาหลักซึ่งแต่เดิมนั้นบังคับเพียง 2 กลุ่มวิชา แต่ในปัจจุบันบังคับ 4 กลุ่มวิชา และหนึ่งในจำนวนนี้ต้องเป็นภาษาเดนมาร์ก หรือคณิตศาสตร์ และครูต้องสอนวิชาหลักของตนเท่านั้น พื้นฐานการฝึกหัดครูสำหรับการศึกษาภาคบังคับมาจาก Consolidation Act No. 608 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม ค.ศ. 1997

หน่วยงานรับผิดชอบคือ College Council for Teacher Training มีกรรมการ 13 คนซึ่งมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในระดับการศึกษาภาคบังคับ แต่ละวิทยาลัยครูจะมีกรรมการบริหาร มีสภาคณาจารย์ และสถานศึกษาเช่นเดียวกับวิทยาลัยครูก่อนวัยเรียน

วิทยาลัยครูการศึกษาภาคบังคับมีจำนวน 18 แห่ง โดยเฉลี่ยมีนักศึกษาแต่ละแห่ง 885 คน รับนักศึกษาจบจากระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตามหลักสูตร gymnasium, HF, HHX หรือ HTX

หลักสูตรแบ่งออกเป็นกลุ่มวิชา สัดส่วนเวลาที่เรียนรวม 4 ปีมีดังนี้

- | | |
|--|---------|
| 1) คริสเตียนศึกษา/ปรัชญาชีวิต | 0.20 ปี |
| 2) วิชาหลักภาษาเดนมาร์ก
หรือคณิตศาสตร์หรือทั้ง 2 วิชา | 0.70 ปี |
| 3) วิชาหลัก กลุ่มละ | 0.55 |
| 4) การศึกษาอิสระเลือกได้จากวิชา หลัก 1 กลุ่ม | 0.15 ปี |
| 5) วิชาการศึกษาและจิตวิทยา | 0.70 ปี |
| 6) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ | 0.60 ปี |

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รวม 4.00 ปี

กลุ่มวิชาที่เลือกเป็นวิชาหลักนอกเหนือจากบังคับเลือกตามข้อ 2 ให้เลือก จาก 3 กลุ่มวิชาดังต่อไปนี้

1. มนุษย์ศาสตร์ – ภาษาเดนมาร์ก อังกฤษ ฝรั่งเศส ประวัติศาสตร์ คริสเตียนศึกษา/ศาสนศึกษา สังคมศึกษาและเยอรมัน
2. วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ ชีววิทยา ฟิสิกส์/เคมี ภูมิศาสตร์ คณิตศาสตร์ และธรรมชาติเทคโนโลยี
3. วิชาปฏิบัติ/สุนทรีย์ – วิจารณ์ศิลป์ คหกรรมศาสตร์ การออกแบบเสื้อผ้า การกีฬา ดนตรี งานไม้/งานโลหะ

วิชาหลักต้องเรียนอย่างน้อย 4 ภาคเรียน

การเรียนการสอนมุ่งให้นักศึกษามีประสบการณ์กับหลากหลายวิธีทำงานและวิธีสอน รวมทั้งการทำงานแบบสหวิทยาการและการทำโครงการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพใช้เวลา 24 สัปดาห์ มีทั้งการสอนบทเรียนและการร่วมทำงานกับคณะครูในด้านอื่นๆ ภายใต้การนิเทศของครูพี่เลี้ยง 1-2 คน ต้องสอนครบทั้ง 4 สาขาวิชาหลัก ในโรงเรียนการศึกษาภาคบังคับ และในโรงเรียนรูปแบบอื่นโดยไม่มร ICT รวมอยู่ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพด้วย

การสอบไล่ต้องสอบทุกวิชา ยกเว้นการฝึกปฏิบัติซึ่งจัดสอบโดยกรรมการภายนอก มีทั้งสอบปากเปล่า ข้อเขียน และการปฏิบัติ อาจแบ่งการสอบออกเป็นหลายตอนก็ได้ ข้อสอบข้อเขียนนั้น ออกข้อสอบและตรวจโดยกระทรวงศึกษาธิการตามเวลาที่กำหนด

การฝึกหัดครูประเภทมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ หลักสูตร Gymnasium HF, HHX และ HTX

การฝึกหัดครูระดับนี้ทำในมหาวิทยาลัยก่อน ค.ศ. 1980 ใช้เวลา 6-7 ปี ปัจจุบันลดเหลือ 5 ปี การฝึกหัดครูระดับนี้ผู้สมัครเข้าเรียนต้องได้รับปริญญาตรีสาขาใดสาขาหนึ่งของวิชาที่เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดจำนวนรับไว้ตามตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างและรับปีละ 2 ครั้ง โดยรับในฤดูใบไม้ผลิ 50% และรับฤดูใบไม้ร่วง 50%[72]

การฝึกอบรมครูแบ่งเป็น 2 ตอน ตอนแรกใช้เวลา 5 เดือน ตอนที่ 2 หลักสูตรใช้เวลา 2 เดือน แต่นักศึกษามีเวลาทำให้เสร็จภายในระยะเวลา 2 ปี ในขณะที่เป็นครูทดลองปฏิบัติการ

หน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรมครูสอนหลักสูตร Gymnasium และ HF คือ Department of General Upper Secondary Education ส่วนหลักสูตรครูสอนระดับ HHX และ HTX คือ Education Committee for Commercial School Teachers และ Education Committee for Technical School Teachers ภายใต้หน่วยงานซึ่งวางแผนงานอย่างใกล้ชิดกับผู้ใช้ครู คือ National Institute for the Education Training of Vocation (DEL)

การศึกษาภาคทฤษฎีทางวิชาการศึกษาเรียนที่ Danish Institute for General Upper Secondary School Education, University of Southern Denmark ใช้เวลา 5 เดือน เมื่อจบช่วงนี้ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นักศึกษาจะได้รับการบรรจุเป็นครูทดลองที่โรงเรียนและเรียนตอนที่ 2 ไปด้วย ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 2 ปี

ส่วนครูที่สอนหลักสูตร HHX และ HTX เข้ารับการอบรมภาคทฤษฎีที่ศูนย์อบรมครู 5 แห่งทั่วประเทศของ National Institute for Educational Training of Vocational Teachers (DEL) แล้วบรรจุทดลองงานและเรียนตอนที่ 2

ผู้สมัครเข้ารับการอบรมเป็นครูสอนหลักสูตร HHX และ HTX ต้องได้ปริญญาตรีในสาขาวิชาที่สอน โดยมีประสบการณ์การทำงานมาก่อน 2 ปี

การประเมินผลการเรียน โดยกระทรวงศึกษาธิการให้คะแนนเป็น 13 ระดับ ต้องสอบได้ระดับ 6 ขึ้นไปจึงจะผ่านและรับประกาศนียบัตรได้และเป็นครูถาวรต่อไป

การฝึกหัดครูประเภทมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา

ครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษาของเดนมาร์กมีประมาณ 9,000 คน 2 ใน 3 เป็นครูอาชีวศึกษา อีก 1 ใน 3 เป็นครูสายวิชาสามัญศึกษา การฝึกหัดครูสายอาชีวศึกษาของเดนมาร์กฝึกอบรมวิชาครูดำเนินโดย National Institute for the Educational Training of Vocational Teacher (DEL) ซึ่งมีศูนย์อยู่ 5 แห่งทั่วประเทศ การเปลี่ยนแปลง การอบรมเกิดขึ้นในปี ค.ศ. 1989 ทำให้ DEL ลดบทบาทลงมาก เพราะงบประมาณส่วนหนึ่งโอนไปอยู่วิทยาลัยที่ครูฝึกปฏิบัติ วิทยาลัยจัดซื้อบริการฝึกอบรมภาคปฏิบัติได้ตามที่เห็นสมควร DEL จึงไม่มีอำนาจควบคุมในส่วนนี้เหมือนดังแต่ก่อน

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกคำสั่งที่ 60 เมื่อ 24 มกราคม ค.ศ. 1995 กำหนดคุณสมบัติของการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ และคำสั่งที่ 61 เมื่อ 29 กรกฎาคม ค.ศ. 1991 กำหนดคุณสมบัติของครูสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกหัดครูด้านนี้คือ DEL ซึ่งมีคณะกรรมการอยู่ 2 ชุด คือ Education Committee for Commercial College Teacher และ Education Committee for Technical College Teacher รับผิดชอบงานแต่ละด้าน การฝึกอบรมครูการทำที่ศูนย์ 5 แห่งทั่วประเทศต้องมีคุณวุฒิวิชาชีพ และมีประสบการณ์ในงานมาไม่น้อยกว่า 5 ปี

ส่วนครูสายวิชาชีพต้องสำเร็จปริญญาตรีสาขาวิชาที่ต้องการสอนและมีประสบการณ์การทำงานมาไม่ต่ำกว่า 2 ปี

การรับนักศึกษาครูจะรับตามตำแหน่งว่าง การฝึกอบรมจะสลับกันระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติอย่างสอดคล้องกันใช้เวลา 3 ภาคเรียน ภาคทฤษฎีใช้เวลา 14 สัปดาห์และภาคปฏิบัติ 4 สัปดาห์ ภาคทฤษฎีจะสอนที่สถาบัน ส่วนภาคปฏิบัติจะฝึกที่หน่วยงานตามสาขาวิชาชีพของนักศึกษา ภาคทฤษฎีสอนวิชาการศึกษาและวิชาที่เกี่ยวข้อง 50% การสอนและจิตวิทยา 40% การพัฒนางาน 10%

ภาคปฏิบัติจะดำเนินการภายใต้การดูแลของครูอาวุโส 1-2 คน แต่งตั้งโดยปรึกษากับนักศึกษาก่อนแต่งตั้ง ภาคปฏิบัติต้องประสานงานกับสถานประกอบการอย่างใกล้ชิดเพื่อให้นักศึกษาครูก้าวทันกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ

การประเมินผลภาคทฤษฎีเป็นการประเมินโครงงานซึ่งนักศึกษาทำคนเดียวหรือร่วมกับเพื่อน
ในปัญหาหรือหัวข้ออาชีพศึกษาที่ตนเองเป็นผู้เลือกนักศึกษาเสนอรายงานและสอบปากเปล่า สถาบันที่สอน
ภาคทฤษฎีจะแต่งตั้งกรรมการภายใน 1 คน และภายนอก 1 คน สอบโครงงานของนักศึกษาเป็นรายคน

ภาคปฏิบัติเป็นการสอบทักษะการสอนวิชาชีพโดยนักศึกษาสอนบทเรียน 1-2 บท โดยมีที่
ปรึกษาและกรรมการจากสถาบันที่สอนภาคทฤษฎีมาเป็นกรรมการสอบอีกด้วย

เมื่อสอบผ่านทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร การเป็นครูสาย
อาชีพศึกษาและเป็นครูถาวร

การฝึกหัดครูประเภทอุดมศึกษา

ไม่มีระเบียบเกี่ยวกับครูหรืออาจารย์สอนในระดับอุดมศึกษา โดยทั่วไปผู้สอนต้องมีวุฒิ
Ph.D ในวิชาที่ตนสอน ส่วนวิชาครุนั้นบางสถาบันได้มีการดำเนินการให้การอบรมอาจารย์ใหม่ทั้งภาคทฤษฎี
และปฏิบัติ ภาคทฤษฎีทำการฝึกอบรมในหลักการศึกษาวิธีสอน และจิตวิทยาการสอน 24 บทเรียน ส่วน
ภาคปฏิบัติจะทำการสอนภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่มีประสบการณ์สูง

ขณะนี้ได้มีการเจรจาเพิ่มค่าตอบแทนให้ผู้ช่วยศาสตราจารย์ที่ผ่านการอบรมวิชาครุระหว่าง
กระทรวงการคลัง กระทรวงศึกษาธิการ และ Danish Confederation of Professional Association
ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบการฝึกอบรมวิชาครุให้แก่อาจารย์มหาวิทยาลัยโดยตรง

2. การผลิตและพัฒนาครูของสมาพันธ์รัฐสวีเดน

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 113-117) ได้กล่าวถึงการ
ฝึกหัดครูของสมาพันธ์รัฐสวีเดนพบว่า การฝึกอบรมครูในสวีเดนและแลนด์ทำกันทุกเขต การฝึกอบรมครูที่สอนใน
การศึกษาระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษาจะฝึกอบรมในโรงเรียน Seminare และในสถานศึกษาในระดับ
มัธยมศึกษาตอนปลาย ในปี ค.ศ. 2005 การฝึกอบรมครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษา
ตอนปลาย จะฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อยกระดับวิชาชีพ และรับรอง Teaching diploma ของครูใน
สวีเดนและแลนด์ด้วย โดยมีข้อมูลที่น่าสนใจพอสรุปได้ดังนี้

สภาพการฝึกอบรมครูโดยทั่วไป

ในปี ค.ศ. 1830 มีการจัดตั้งโรงเรียน Seminare เพื่อฝึกอบรมครูที่ทำการสอนในระดับ
ชุมชน EDK ได้เสนอให้มีการปรับปรุงการฝึกอบรมครูทุกระดับให้มีความเท่าเทียมกัน และให้หลายสถาบัน
ดำเนินการฝึกอบรมร่วมกัน

ปัจจุบันสวีเดนและแลนด์มีสถาบันการฝึกอบรมครู 150 แห่ง ทำการฝึกอบรมครูที่สอนใน
ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และ Matura school ทั้งนี้ประมาณ 2 ใน 3 ของ
สถาบันฝึกอบรมครูที่สอนในระดับประถมศึกษาและ มัธยมศึกษาตอนต้น จะทำงานร่วมกับหน่วยงานที่ดูแล
รับผิดชอบการศึกษาภาคบังคับ และมักจะตั้งอยู่ร่วมกับโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

ปัจจุบันทุกเขตมีการจัดตั้งวิทยาลัยครู ดังนั้นการฝึกอบรมครูในทุกระดับจะเป็นการจัด
ฝึกอบรมในสถาบันอุดมศึกษา ในปี ค.ศ. 2005 วิทยาลัยครู 1 ใน 3 ฝึกอบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนอแนะไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และในระดับประถมศึกษา 1 ใน 4 จะฝึกอบบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น และ 1 ใน 2 จะฝึกอบบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย

การฝึกอบบรมครูระดับก่อนวัยเรียน

ใน 19 เขต จะมีการฝึกอบบรมครูที่สอนในระดับก่อนวัยเรียน 2 ใน 3 เขตจะทำการฝึกอบบรมครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 1 ใน 3 เขตจะฝึกอบบรมในสถาบันอุดมศึกษา ในเขต BE และ GE จะฝึกอบบรมในมหาวิทยาลัย หลักสูตรการฝึกอบบรมใช้เวลา 2-4 ปี หรือโดยเฉลี่ย 3 ปี ในอนาคตการฝึกอบบรมครูจะอยู่ภายใต้การดูแลของวิทยาลัยครู การฝึกอบบรมครูในระดับก่อนวัยเรียน รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำ และต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไป

การฝึกอบบรมครูระดับประถมศึกษา

ใน 13 เขต จะฝึกอบบรมครูในระดับประถมศึกษา อีก 5 เขตจะฝึกอบบรมครูในระดับประถมศึกษาให้สามารถสอนได้ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ส่วนมากฝึกในโรงเรียน Seminare ใช้เวลาฝึกอบบรม 5 ปี ในอนาคต โรงเรียน Seminare จะเปลี่ยนเป็น Matura school หรือเปลี่ยนเป็นโรงเรียนสาธิตสังกัดวิทยาลัยครู

การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

ครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จะไม่มีการฝึกอบบรมครูโดยเฉพาะ ซึ่งใน 6 เขต การฝึกอบบรมครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นจะรวมอยู่กับการฝึกอบบรมครูในระดับประถมศึกษา ส่วนอีก 6 เขต ฝึกอบบรมครูที่สอนในการศึกษาชั้นปีที่ 1-9 ใน 8 เขต ฝึกอบบรมครูมัธยมศึกษาตอนต้นในระดับอุดมศึกษา และใน 6 เขต (BS, GE, JU, TI, และ VD) ที่พูดภาษาเยอรมันจะฝึกอบบรมครูในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นด้วยหลักสูตร Basic และหลักสูตร Expanded courses ไปพร้อมๆ กัน

การฝึกอบบรมครูด้านทัศนกรรมใช้เวลา 3-5 ปี ด้านคหกรรมใช้เวลา 2-5 ปี ครูพลศึกษาและการกีฬาในระดับประถมศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาการฝึกอบบรม 2-4 ปี ส่วนครูการศึกษาพิเศษ ฝึกอบบรมในสถาบันอุดมศึกษาใช้เวลาตั้งแต่ 18 เดือน จนถึง 5 ปี แต่ส่วนมากใช้เวลา 2-3 ปี การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่ถ้าเป็นการฝึกอบบรมครูในโรงเรียน Seminare จะรับผิดชอบสำเร็จการศึกษาจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหลักสูตร Basic รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาจากมัธยมศึกษาตอนปลาย ส่วนการฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหลักสูตร Expanded courses รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาจาก Matura หรือสำเร็จการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรครูประถมศึกษา

การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายฝึกอบบรมในมหาวิทยาลัย ถ้าเรียนฝึกอบบรมใช้เวลา 1-2 ปี แต่ถ้าเรียนพร้อมกับฝึกอบบรมไปด้วยจะใช้เวลา 4-7 ปี การฝึกอบบรมครูระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ รับผิดชอบสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ (Matura) ในอนาคตจะรับผิดชอบสำเร็จการศึกษาในระดับ Lizentiate

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกอบรมครูระดับอาชีวศึกษา

การฝึกอบรมครูอาชีวศึกษา จะทำการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยและในสถาบันอุดมศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกลาง หรือมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ เป็นการฝึกอบรมในระดับ Postgraduate study ในอนาคตจะมีสถาบันการฝึกอบรมครูด้านนี้โดยเฉพาะ การฝึกอบรมครูสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีวศึกษา รับผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์ มีประสบการณ์อย่างน้อย 2 ปี และผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพครู

3. การผลิตและพัฒนาครูของราชอาณาจักรสวีเดน

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551: 128-135) พบว่าการฝึกหัดครูของราชอาณาจักรสวีเดนจัดในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย 25 แห่ง มหาวิทยาลัยบางแห่งเปิดสอนการฝึกหัดครูหลักสูตรครูสายศิลปะในสาขาศิลปะปฏิบัติ ประกาศนียบัตรการเป็นครูจะได้รับหลังจากการเรียนเต็มเวลาประมาณ 3-5 ปีครึ่ง ขึ้นอยู่กับระดับของนักเรียนที่จะไปสอนและจำนวนหน่วยกิตที่จะต้องเรียน หลักสูตรการฝึกหัดครูระยะสั้นจะใช้เวลาประมาณ 1 ปีครึ่ง เป็นการจัดสำหรับผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือปริญญาโทมาแล้ว หลักสูตรประกอบด้วยวิชาทั่วไปและวิชาเฉพาะ เช่น กีฬา ภาษาต่างประเทศ ครูสอนเด็กการศึกษาพิเศษได้รับการฝึกเป็นพิเศษ โดยมีข้อมูลที่น่าสนใจ ดังนี้

ความเป็นมา

การฝึกหัดครูเริ่มต้นเมื่อมีระเบียบพิเศษประกาศใช้ใน พ.ศ. 2405 และเพิ่มเติมใน พ.ศ. 2408 มีการจัดตั้งสถาบันการฝึกหัดครู 9 แห่ง โดย 6 แห่งสำหรับการฝึกหัดครูชาย และ 3 แห่ง สำหรับการฝึกหัดครูหญิง สถาบันการฝึกหัดครูเหล่านี้เป็นโรงเรียนขององค์กรทางศาสนา การฝึกหัดครูสอนวิชาศาสนาคริสต์ ภาษาสวีเดน คณิตศาสตร์และการร้องเพลงเป็นวิชาหลัก ส่วนภาษาต่างประเทศเปิดสอนใน พ.ศ. 2456 การฝึกหัดครูขณะนั้นใช้เวลา 2 ปีและขยายเป็น 4 ปี ในเวลาต่อมา

พ.ศ. 2493 มีการจัดตั้งวิทยาลัยครูแบบเบ็ดเสร็จขึ้น 6 แห่ง แต่การฝึกหัดครูเด็กก่อนวัยเรียน และระดับประถมศึกษายังดำเนินต่อไปในโรงเรียนฝึกหัดครูประถมศึกษาชั่วคราวหนึ่ง โรงเรียนฝึกหัดครูเหล่านี้ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นวิทยาลัยครูขนาดเล็ก พ.ศ. 2511 มหาวิทยาลัยเข้ามาแทนการฝึกหัดครู การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในพ.ศ. 2511 คือ การปฏิรูปการฝึกหัดครูซึ่งกระทำในระดับประเทศ สถาบันการฝึกหัดครูมักเป็นฐานในการไปสู่การจัดตั้งมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยในระยะเวลาดังกล่าว การฝึกหัดครูในปัจจุบันสามารถเรียนกับมหาวิทยาลัยเครือข่ายแห่งสวีเดน (Swedish Net University) ซึ่งเป็นสถาบันที่เรียนผ่านเครือข่ายโดยการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทำให้เข้าถึงการฝึกหัดครูมากขึ้น

พ.ศ. 2544 มีปริญญาทางด้านครูที่เป็นแบบบูรณาการ เริ่มจากระดับก่อนประถมศึกษาไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้โอกาสแก่ครูทุกคนเรียนวิชาพื้นฐานสมรรถนะครู พร้อมกับเรียนวิชาเฉพาะที่จะไปสอนหรือสาขาวิชาที่จะไปสอน การปฏิรูปการฝึกหัดครูใน พ.ศ. 2544 มีแนวโน้มที่จะเปิดสอนรายวิชาหรือออกแบบไว้ให้เป็นครูเชิงรุก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การฝึกหัดครูสำหรับเด็กก่อนประถมศึกษาและการดูแลเด็กวัยเรียน

ครูก่อนประถมศึกษาได้รับการฝึกในโรงเรียนฝึกหัดครูก่อนประถมศึกษาโดยเฉพาะ ปกติใช้เวลา 2 ปี ส่วนการฝึกบุคลากรที่จะไปดูแลเด็กวัยเรียนตามศูนย์เด็กได้รับการพัฒนาขึ้นมาโดยปราศจากกฎและระเบียบสนับสนุนและมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป การฝึกหัดครูสอนวิชาพิเศษในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายใช้เวลาประมาณ 2 ปี โดยเปิดสอนเป็นรายวิชาพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายหรือสอนเป็นการศึกษาผู้ใหญ่ในวิทยาลัยครูหรือสถาบันการฝึกหัดครูก่อนวัยเรียน การฝึกหัดครูสำหรับดูแลเด็กตามศูนย์เด็กจัดเป็นโปรแกรมการศึกษาซ่อมเสริม หรือจัดเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมตลาดแรงงาน

การฝึกหัดครูสำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา

การฝึกหัดครูสำหรับระดับประถมศึกษาเริ่มต้นอย่างอิสระโดยปราศจากการสนับสนุนของรัฐ การฝึกหัดครูในระดับนี้ใช้เวลาสั้นนักศึกษาส่วนมากเป็นผู้หญิง ในพ.ศ. 2474 เมื่อรัฐรับผิดชอบด้านการฝึกหัดครู ทำให้การฝึกหัดครูระดับนี้ขยายเป็น 2 ปี ต่อมามีการบังคับใช้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาใน พ.ศ. 2505 มีผลกระทบต่อการศึกษาในระดับนี้ ดังนั้นครูแต่ละประเภทจึงได้รับการฝึกอบรมทางด้านวิชาครูที่คล้ายกัน เพื่อลดความแตกต่างระหว่างครูก่อนประถมศึกษากับครูมัธยมศึกษา การฝึกสอนในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครู

พ.ศ.2531 มีการนำระบบการฝึกหัดครูใหม่มาใช้ โดยให้มีปริญญาทางครูเป็นปริญญาเดียวสำหรับครูการศึกษาภาคบังคับแทนปริญญาจากโปรแกรมการฝึกหัดครูที่เคยมีอย่างหลากหลาย การเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อสร้างการศึกษาภาคบังคับให้มีความสอดคล้องกัน การบูรณาการการฝึกหัดครูใน พ.ศ.2544 ทำให้ปริญญาครูสำหรับการศึกษาระดับถูกแทนที่ด้วยปริญญาครูสำหรับการศึกษาระดับถูกแทนที่ด้วยปริญญาครูสำหรับช่วงต่างๆ ของการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามโครงสร้างใหม่นี้ครูทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมสมรรถนะพื้นฐานกับวิชาเฉพาะที่สอนเด็กวัยต่างๆ

การฝึกหัดครูสำหรับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

ประกาศนียบัตรครูมัธยมศึกษาตอนปลายเกิดขึ้นในพ.ศ. 2535/2536 ซึ่งเป็นหนทางไปสู่การฝึกหัดครูแยกประเภท โปรแกรมใหม่นี้ทำให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามารับการฝึกหัดครูแยกประเภท โปรแกรมใหม่นี้ทำให้บุคคลทั่วไปสามารถเข้ามารับการฝึกหัดครูเพิ่มเติมได้ การฝึกหัดครูสำหรับมัธยมศึกษา ตอนปลาย มุ่งที่จะจัดระบบการฝึกหัดครูเพิ่มเติมได้ การฝึกหัดครูสำหรับมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งที่จะจัดระบบการฝึกหัดครูทั้งภาคทฤษฎีและวิชาชีพพร้อมกัน โดยมองเห็นว่าความยืดหยุ่นในการฝึกหัดครู จะช่วยเพิ่มความเป็นไปได้ในการตอบสนองความต้องการครูประเภทต่างๆ ของโรงเรียน พ.ศ. 2544 ปริญญาครูแบบบูรณาการถูกแทนที่ด้วยปริญญาตรีการฝึกหัดครูที่แยกออกเป็นครูการศึกษาภาคบังคับและครูสำหรับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย

การฝึกหัดครูอาชีวศึกษา

โครงการการฝึกหัดครูอาชีวศึกษาสำหรับครูที่สอนวิชาอาชีวศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งดำเนินงานโดยรัฐบาลจะทำได้จนถึง พ.ศ. 2551 การฝึกหัดครูในระบบนี้เป็นการศึกษาเรียนนอกเวลาและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จัดให้ในรูปแบบของการศึกษาทางไกลผ่านเว็บไซต์ ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องทำงานเป็นครูอาชีพศึกษาอยู่ แล้วอย่างน้อยที่สุดครึ่งเวลาส่วนการประเมินผลจะดำเนินการโดยสำนักการศึกษาแห่งชาติสวีเดน (SNAE) ร่วมกับสำนักการอุดมศึกษาแห่งชาติสวีเดน (SNAHE)

การฝึกอบรมครูใหญ่

พ.ศ.2529 รัฐสภาตัดสินใจให้ครูใหญ่ทุกคนได้รับการอบรมระดับประเทศเป็นระยะเวลา 2 ปี โดยใช้โปรแกรมการฝึกหัดครูที่รัฐและเทศบาลรับผิดชอบร่วมกัน พ.ศ. 2535 หลักการสำหรับบริหารโรงเรียน กลายเป็นพื้นฐาน สำหรับโปรแกรมการฝึกอบรมครูใหญ่ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย การจัดการฝึกอบรมครูใหญ่นี้ ได้รับทุนสนับสนุนจาก SNAE

การรับนักศึกษาครูและหลักสูตรการฝึกหัดครู

จากการที่การฝึกหัดครูดำเนินงานในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย 25 แห่ง และมีปริญญาเดียว จึงหมายความว่าครูทุกคนต้องรับการฝึกอบรมเหมือนกัน ทั้งในด้านสมรรถนะพื้นฐานของครู วิชาเฉพาะที่จะนำไปสอน หรือสาขาวิชาที่จะสอนตามกลุ่มของอายุเด็ก การฝึกหัดครูใช้เวลาระหว่าง 3-5 ปีครึ่ง ขึ้นอยู่กับวิชาที่จะสอนและระดับนักเรียนที่จะสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพระหว่างเรียนภายใต้การนิเทศของอาจารย์ จะใช้เวลา 1/6 ของวิชาทั่วไปและ 1/4 ของแต่ละวิชาเฉพาะด้าน

ในการรับเข้าเป็นนักเรียนฝึกหัดครู จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ต้องผ่านร้อยละ 90 ของ 2,500 หน่วยกิต จากมัธยมศึกษาตอนปลาย ผู้ที่ผ่านการศึกษาผู้ใหญ่ซึ่งมีหน่วยกิตไม่ถึง 2,500 หน่วยกิต จำเป็นต้องทำให้ได้ถึง 2,500 หน่วยกิต จึงจะมีสิทธิเข้าเรียนการฝึกหัดครู

หลักสูตรทักษะพิเศษและสาขาวิชาเฉพาะที่นักศึกษาครูสามารถเลือกเรียนได้มีดังนี้

1. หลักสูตร 3.5 ปี สำหรับครูสอนในระดับการศึกษาก่อนประถมศึกษา ชั้นเด็กเล็กหรือระดับล่างของการศึกษา ภาคบังคับรวมถึงครูที่จะดูแลและสอนเสริมแก่เด็กวัยเรียนซึ่งไปรับการอบรมเพิ่มเติมในศูนย์เด็กและการสอนเสริมภาษาสวีเดน

2. หลักสูตร 4 ปี สำหรับครูสอนการศึกษาภาคบังคับระดับปลายรวมทั้งผู้ที่จะสอนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ยกเว้นครูที่จะสอนวิชาอาชีพศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาใช้เวลาฝึก 1.5 ปี

3.หลักสูตร 3 ปี สำหรับครูสอนวิชาเฉพาะในโปรแกรมอาชีพศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จะจัดเป็นโปรแกรมที่ฝึกหลาย ๆ วิชาโดยไม่เน้นเชี่ยวชาญเฉพาะวิชาใดวิชาหนึ่ง รวมทั้งเรียนวิชาในระดับอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมอีก 1.5 ปี หรือเทียบเท่า

หลักสูตรการฝึกหัดครูประกอบด้วย 3 สาขา และบูรณาการเข้าด้วยกัน ดังนี้

1.สาขาการศึกษาทั่วไป ซึ่งนักศึกษาครูทุกคนต้องเรียน อาทิ การเรียนรู้ การศึกษาพิเศษ การปรับตัวเข้าสู่สังคม ค่านิยมพื้นฐาน รวมทั้งวิชาสหวิทยาการทั่วไป ซึ่งใช้เวลาประมาณ 1.5 ปีเป็นอย่างน้อย

2.สาขาวิชาที่ครูตั้งใจจะไปสอน ใช้เวลาอย่างน้อย 1 ปี

3.สาขาวิชาพิเศษเพิ่มเติมอย่างน้อยที่สุด 1 ภาคเรียนเพิ่มเติมจากที่เรียนมาก่อน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สาขาการศึกษาทั่วไปต้องมีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่โรงเรียน โดยใช้เวลาน้อย 1 ภาคเรียน การจะได้รับใบประกอบวิชาชีพครูต้องทำโครงการอิสระให้สอดคล้องกับงานที่จะไปสอนใช้เวลาอย่างน้อย 1 ภาคเรียน

โปรแกรมการฝึกหัดครูจะเน้นความสำคัญของการศึกษาพิเศษเพื่อช่วยให้ครูสามารถรู้ปัญหาซึ่งอาจจะเกิดขึ้นแก่เด็กในโรงเรียนได้แต่เนิ่นๆ จะได้สามารถช่วยเหลือเด็กให้ทัน่วงที่ นักศึกษาครูทุกคนต้องเรียนวิชาการศึกษาพิเศษและสามารถศึกษาวิชาการศึกษาพิเศษด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้งโดยการเรียนเพิ่มเติมได้

การประเมินผลการฝึกหัดครู

การประเมินผลดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยการสอบเข้าข้อเขียนและสอบปากเปล่า นักเรียนที่ได้รับปริญญาด้านครูต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับที่เลือกเรียน และต้องสามารถพัฒนากิจกรรมกิจกรรมการสอนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและคู่มือที่กำหนดไว้ นอกจากนี้แล้วนักศึกษาต้องมีความสามารถดังต่อไปนี้

1. สามารถสอนความรู้ในวิชาหรือสาขาวิชาเพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้และพัฒนาต่อไปได้
2. วิเคราะห์ ประเมิน บันทึกและเรียนรู้พัฒนาการของเด็กตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน รวมทั้งแจ้งและร่วมมือกับผู้ปกครองของเด็ก
3. สอนและปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานของสังคมและระบอบประชาธิปไตย
4. คำนึงเกี่ยวกับกฎ ระเบียบและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ป้องกันการกีดกัน และการปฏิบัติอย่างไม่เท่าเทียมกัน
5. วิเคราะห์และมีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาทั่วไป สภาพแวดล้อมของชีวิต และการเปลี่ยนแปลงของโลก
6. ตระหนักในสำคัญของความแตกต่างทางเพศในการสอนระหว่างการนำเสนอเนื้อหาวิชาต่างๆ
7. ทำงานร่วมกับผู้อื่นและทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระในการวางแผน นำแผนไปปฏิบัติ ประเมินและพัฒนากิจกรรมการสอนกิจกรรมทางการศึกษาและการบริหารการสอนของตนเอง
8. จัดระเบียบและใช้ประสบการณ์ของตนและประสบการณ์ของคนอื่น รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาวิชาชีพของตน
9. ใช้ ICT ในการพัฒนาการศึกษาและมองเห็นความสำคัญของสื่อในบริบทการพัฒนาการศึกษา

นอกจากนี้ นักศึกษาครูต้องมีความรู้เกี่ยวกับทักษะการอ่านและการเขียนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน นักศึกษาครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ชั้นเด็กเล็ก และมัธยมศึกษาตอนต้น ต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งในวิชาการอ่าน ทักษะการเขียนและมีทักษะพื้นฐานด้านคณิตศาสตร์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การผลิตและพัฒนาครูของสาธารณรัฐฟินแลนด์

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2549: 87-94) พบว่าการฝึกหัดครูในฟินแลนด์ เริ่มครั้งแรกตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 โดยแบ่งเป็น 2 สาย คือ ครูสำหรับโรงเรียนประชาบาล (Folk Schools) ซึ่งฝึกในวิทยาลัยครู และครูสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งฝึกในมหาวิทยาลัย ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาในปี ค.ศ. 1970 Folk schools และโรงเรียนมัธยมศึกษาถูกยกเลิกและเปลี่ยนเป็นโรงเรียนแบบผสม จึงได้ปฏิรูปการฝึกหัดครูด้วย ปัจจุบันการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็นโรงเรียนแบบผสม (Comprehensive school) ซึ่งจัดการศึกษาภาคบังคับ หลักสูตร 9 ปี (ตั้งแต่ระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนต้น) และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาหลักสูตร 3 ปี

ในส่วนของครูแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ครูประจำชั้น (Class teacher) สอนชั้นประถมปีที่ 1-6 และครูประจำวิชา (Subject teacher) สอนชั้นปีที่ 7-9 (มัธยมศึกษาตอนต้น) และมัธยมศึกษาตอนปลาย ครูประจำวิชาสอนวิชาอาชีวศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และการศึกษาแบบเสรีสำหรับผู้ใหญ่ด้วย (Liberal Adult Education) การฝึกหัดครูทั้ง 2 รูปแบบ ทำการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัย

ในอนาคตประเทศฟินแลนด์จะมีความต้องการครูเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร การเพิ่มชั่วโมงเรียนในวิชาคณิตศาสตร์ และการศึกษาภาษาประจำชาติในระดับการศึกษาภาคบังคับ รวมทั้งปัจจุบันมีปัญหาการขาดแคลนครูที่สอนภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ ภาษาประจำชาติ คอมพิวเตอร์ และศิลปศึกษาด้วย

สำหรับครูที่สอนอาชีวศึกษาซึ่งฝึกในวิทยาลัยการฝึกหัดครูอาชีวศึกษา โดยปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันโพลิเทคนิค ทั้งนี้ครูที่สอนอาชีวศึกษาโดยปกติต้องสำเร็จวิชาอาชีพและมีประสบการณ์ในการทำงาน 3 ปีก่อนจึงสามารถเรียนวิชาครูต่ออีกประมาณ 1 ปี หรือประมาณ 60 ECTS

การฝึกหัดครูยุคใหม่ นักศึกษาจะต้องศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของเด็กชายและเด็กหญิงที่ต่างกัน การแนะแนวเด็กชายและเด็กหญิง และความรู้เกี่ยวกับตลาดแรงงานโดยวิชาเหล่านี้จะรวมเข้าไปในหลักสูตรการฝึกหัดครู

สถาบันการฝึกหัดครู (Institutions of Teacher Training) ของสาธารณรัฐฟินแลนด์

1. ครูในสถาบันการศึกษาประเภทสามัญศึกษา

1.1 ครูประจำชั้น (Class Teacher) ครูประจำชั้นทำการฝึกในคณะศึกษาศาสตร์ในมหาวิทยาลัย โดยบางมหาวิทยาลัยอาจจะมีทั้งภาควิชาครูประจำชั้น หรือครูการศึกษาภาคบังคับ และภาควิชาครูประจำวิชา โดยมีมหาวิทยาลัย 7 แห่ง สอนการฝึกหัดครูภาษาฟินแลนด์อีก 1 แห่ง สอนการฝึกหัดครูภาษาสวีเดน นอกจากนี้ภายในคณะศึกษาศาสตร์จะมีโรงเรียนสาธิตเป็นของตนเอง เพื่อใช้ในการฝึกสอนทดลอง วิจัยด้วย ทั้งนี้การฝึกหัดครูอาจจัดครอบคลุมตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา การศึกษาภาคบังคับ จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

1.2 ครูประจำวิชา (Subject Teacher) ครูประจำวิชาจะเรียนในคณะวิชาที่ตนต้องการสอนก่อน แล้วจึงเรียนในคณะศึกษาศาสตร์ภายหลัง หรือจะเรียนทั้ง 2 อย่างพร้อมๆ กันเป็นหลักสูตรระดับปริญญา

โทก็ได้ การฝึกสอนกระทำในโรงเรียนสาธิตหรือโรงเรียนที่เป็นเครือข่ายของคณะศึกษาศาสตร์ สำหรับการฝึกหัดครูวิชาศิลปะทำในสถาบันศิลปะ

2. ครูในสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาและสถาบันโปลีเทคนิค

การฝึกหัดครูอาชีวศึกษาทำในวิทยาลัยการฝึกหัดครูอาชีวศึกษา โดยร่วมมือกับสถาบันโปลีเทคนิค 5 แห่ง นอกจากนั้นยังมีวิทยาลัยครูอาชีวศึกษา 2 แห่ง จัดการฝึกครูสำหรับการศึกษาพิเศษและครูแนะแนว

นอกจากนี้ ยังมีการฝึกหัดครูอาชีวศึกษาภาษาสวีเดนในคณะศึกษาศาสตร์ของ Abo Akademi University รวมทั้งการฝึกหัดครูประเภทสามัญศึกษา ซึ่งแม้ว่าจะไม่มีโรงเรียนสาธิตสำหรับการฝึกหัดครูอาชีวศึกษา แต่สามารถทำการฝึกสอนในโรงเรียนอาชีวศึกษาต่างๆ ทดแทนได้

การรับนักศึกษา (Admission) เพื่อเข้ารับการฝึกหัดครู

1. การศึกษาประเภทสามัญศึกษา

ครูในสถาบันการศึกษาประเภทสามัญศึกษา ประกอบด้วยครูประจำชั้น ครูอนุบาล ครูประจำวิชา ครูการศึกษาพิเศษ และครูแนะแนว รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย

ครูประจำชั้นและครูอนุบาล คัดเลือกโดยการสอบเข้าคณะศึกษาศาสตร์ การสอบประกอบด้วย การสอบข้อเขียนความถนัด และการสัมภาษณ์ สำหรับครูประจำวิชาต้องสมัครโดยตรงที่คณะวิชาหรือภาควิชาที่ตนต้องการสอน เมื่อได้รับคัดเลือกแล้วจึงสมัครเข้าเรียนวิชาครูตามสายวิชาของตน ซึ่งจะพิจารณาจากผลการสอบ ความถนัด และประวัติการเรียน บางมหาวิทยาลัยนักศึกษาสามารถสมัครเข้าหลักสูตรครูประจำวิชาได้โดยตรงหากยังไม่สมัครเข้ารับการฝึกหัดครูประจำวิชา ก็สามารถรอจนสำเร็จการศึกษา แล้วจึงเข้ารับการอบรมวิชาครูภายหลังก็ได้โดยเรียนประมาณ 35 ECTS

ครูที่เรียนจบหลักสูตรครูประจำชั้น หรือสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สามารถสมัครเข้ารับการฝึกหัดครูการศึกษาพิเศษโดยวิธีการสอบเข้าโดยตรง ส่วนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโททางการศึกษาพิเศษจะทำการสอบคัดเลือกเช่นเดียวกับในสายอื่น

2. การศึกษาประเภทอาชีวศึกษา

ครูในสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา ประกอบด้วยครูสอนวิชาแกนกลาง ครูสอนวิชาอาชีวศึกษา ครูการศึกษาพิเศษ และครูแนะแนว รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาด้วย

บุคคลที่จะเป็นครูการศึกษาพิเศษ หรือครูแนะแนวสายอาชีวศึกษา ต้องมีคุณสมบัติเป็นครูอาชีวศึกษา ผ่านงานสอนมา 1 ปี จึงจะสามารถสมัครเข้ารับการฝึกอบรมได้

ครูในสถาบันอาชีวศึกษาต้องมีคุณสมบัติสอดคล้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ เช่น มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโทด้านการสอนวิชาสามัญหรือวิชาแกน มีคุณวุฒิในระดับปริญญาโททางอาชีวศึกษาสอนวิชาอาชีวศึกษา หรือมีคุณสมบัติด้านอาชีพ ประสบการณ์ทำงาน 3 ปี และผ่านการฝึกอบรมวิชาครูมาแล้ว 60 ECTS

สำหรับตำแหน่งอาจารย์ในสถาบันโปลีเทคนิค เรียกว่า Principal lectures, Senior lecturers และอาจารย์รับเชิญ (Visitation lectures)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Principal lectures ต้องมีคุณวุฒิระดับ Licentiate หรือปริญญาเอก ส่วน Senior lectures ต้องมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทและต้องผ่านการเรียนวิชาครู 60 ECTS ภายในเวลา 3 ปี นับตั้งแต่วันเข้ารับตำแหน่ง

หลักสูตร (Curriculum, Special Skills, Specialization)

1. ครูในสถาบันการศึกษาประเภทสามัญศึกษา

ครูประจำชั้น (Class Teacher) ครูประจำชั้นต้องเรียนในระดับปริญญาโท หลักสูตร 5 ปี จำนวน 160 ECTS ซึ่งต้องเรียนทุกวิชาของวิชาครูและเรียนวิชาครูระดับสูง ครูประจำชั้นอาจจะเชี่ยวชาญการสอนใน 1 สาขาวิชาหรือมากกว่า และต้องเรียนวิชาพื้นฐานด้านการสอนเพิ่มเติมอีกอย่างน้อย 60 ECTS ซึ่งทำให้มีคุณสมบัติเป็นครูประจำชั้นปีที่ 7-9 ได้ด้วย วิชาที่เรียนเพิ่มเติมสำหรับหน้าที่ในระดับปริญญาโทต้องครอบคลุมวิชา ภาษาและการสื่อสาร วิชาพื้นฐานวิชาครูและการฝึกสอน วิชาการศึกษาระดับสูง วิชาโท และวิชาเลือก

ครูอนุบาลและศูนย์เด็กเล็ก (Kindergarten Teachers) จะต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี หลักสูตร 120 ECTS ภายในเวลา 3 ปี สาขาวิชาที่เรียน คือ ภาษาและการสื่อสาร วิชาพื้นฐาน วิชาครู และการฝึกสอนการอนุบาลศึกษา และการศึกษาก่อนประถมศึกษา วิชาโท และวิชาเลือก สำหรับครู Special kindergarten teacher ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ครูประจำวิชา (Subject Teacher) ต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตร 160-180 ECTS ใช้เวลาเรียน 5-6 ปี วิชาหลักคือวิชาที่จะสอน ยกเว้นวิชาคหกรรมศาสตร์และศิลปหัตถกรรม (Textile work, Technical work) เรียนในคณะศึกษาศาสตร์

ครูการศึกษาพิเศษ (Special Needs Teachers) ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี 120 และปริญญาโท 160 ECTS ในจำนวนนี้ รวมถึงครูที่มีการศึกษาพิเศษ 35-50 ECTS อยู่ด้วย

ครูแนะแนว (Pupil Counselors and Student Counselors) ครูแนะแนวสามารถเรียนระดับปริญญาโททางการศึกษาซึ่งมีวิชาแนะแนวประมาณ 35 ECTS รวมอยู่ด้วย

2. ครูในสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษา

ครูสอนวิชาแกนกลาง (Core Subject Teachers) ครูสอนวิชาแกนกลางในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทอาชีวศึกษา จะมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับครูสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายประเภทสามัญศึกษา

ครูสอนวิชาอาชีวศึกษา (Vocational/Professional Studies Teachers) ครูสอนวิชาอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายต้องสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาด้านอาชีวศึกษา หรือปริญญาโท หรือมีคุณวุฒิด้านอาชีวศึกษาที่เหมาะสมซึ่งเรียนวิชาชีพออย่างน้อย 35 หน่วยกิต และมีประสบการณ์การทำงาน 3 ปี สำหรับครูอาชีวศึกษาระดับสถาบันโปลีเทคนิคต้องจบปริญญาเอก และผ่านการอบรมวิชาครูอาชีวศึกษา 60 ECTS

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครูการศึกษาพิเศษ (Special Needs Teachers) และครูแนะแนว (Student Counselors) ในสถาบันการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาต้องมีคุณสมบัติเป็นครูอาชีวศึกษา ทำการสอนมาแล้ว 1 ปี และผ่านการอบรมวิชาการศึกษาพิเศษหรือวิชาแนะแนว 60 ECTS

5. การฝึกหัดครูของสาธารณรัฐอิตาลี

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553: 151-163) การฝึกหัดครูของสาธารณรัฐอิตาลีทั้งหมดดำเนินการโดยมหาวิทยาลัยครู โรงเรียนก่อนประถมศึกษาและครูประถมศึกษาจะต้องสำเร็จหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ (The Laurea in Primary Education Sciences) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาต้องสำเร็จหลักสูตรปริญญาตรีและเรียนต่อในโรงเรียนพิเศษเฉพาะทาง (Specific Specialisation School: SSIS) ซึ่งจำกัดจำนวนการรับเข้าเรียน ส่วนครูที่ต้องการเชี่ยวชาญด้านการช่วยเหลือนักเรียนพิการจะต้องฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยจัดรวมอยู่ในหลักสูตรฝึกหัดครูที่เปิดสอนอยู่และตามปกติ

ปริญญาตรีสาขาประถมศึกษาศาสตร (The Laurea in Primary Education Sciences) และปริญญาตรีเฉพาะทาง (Diploma di Specializzazione) เป็นวุฒิที่ต้องมีในการทำงานสอนและการสอบบรรจุ (เป็นการจ้างประจำที่มีสัญญาตามที่กฎหมายและมีข้อตกลงระดับชาติเกี่ยวกับแรงงานกำหนดไว้) เพื่อเป็นครูโรงเรียนก่อนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษา

สำหรับครูสอนศาสนาคาทอลิก กฎหมายที่ 186 พ.ศ.2546 กำหนดให้ต้องมีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นบุคลากรประจำและมีวุฒิการศึกษาตามข้อตกลงระหว่าง MPI และ President of Italian Episcopal Conference ได้แก่ ตำแหน่งทางวิชาการด้านเทววิทยาประกาศนียบัตรการเข้าร่วมสัมมนาที่สำคัญทางด้านศาสนศึกษา ปริญญาโทด้านศาสนศาสตร์ หรือปริญญาตรีที่ยอมรับในระบบการศึกษาของอิตาลี พร้อมกับปริญญาที่ออกให้โดยสถาบันศาสนศาสตร์ (Institute of Religious Sciences) ในเดือนกุมภาพันธ์ปี พ.ศ.2547 กระทรวงการศึกษา มหาวิทยาลัยและการวิจัย (MIUR) ประกาศรับสมัครสอบบรรจุครูสอนศาสนาคาทอลิก โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ครูสำหรับโรงเรียนอนุบาลและประถมศึกษา และครูโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ผู้มีสิทธิสอบคือครูที่สอนวิชานี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผู้ที่มีวุฒิตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว เนื้อหาที่สอบคือความรู้เกี่ยวกับระบบโรงเรียนและกฎหมายการศึกษา และความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับวัยของนักเรียนในระดับชั้นต่างๆ ครูสอนศาสนาคาทอลิกได้รับการบรรจุในตำแหน่งบุคลากรประจำเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2548

กรอบกฎหมายเกี่ยวกับการฝึกหัดครูของสาธารณรัฐอิตาลี

กฎหมายที่ 53 พ.ศ.2546 เกี่ยวกับการปฏิรูประบบการศึกษาเสนอแนะกระบวนการใหม่สำหรับการฝึกอบรมและการเข้าสู่อาชีพครูดังนี้คือ การฝึกหัดครูระดับก่อนประถมศึกษาปีที่ 1 และระยะปีที่ 2 อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยและสถาบัน Afam โดยให้จัดเป็นหลักสูตร Laurea Magistrale และหลักสูตร Diploma Accademico ระดับที่ 2 ต่อมากฎหมายการเงินประจำปี พ.ศ. 2551 กำหนดกระบวนการใหม่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาเรียนครู และการรับครูด้วยการสอบบรรจุ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งจัดขึ้นทุกๆ 2 ปี วิธีนี้ช่วยให้สามารถบรรจุครูใหม่ได้ตรงตามจำนวนตำแหน่งที่มี และแก้ไขปัญหาครูที่มีสัญญาจ้างระยะสั้น ทั้งนี้ หลังจากพฤษภาคม พ.ศ.2551 จะมีแนวทางใหม่ๆ เกิดขึ้นจากรัฐบาลใหม่

กฎหมายที่ 341 พ.ศ.2553 เกี่ยวกับการปฏิรูปการสอนในมหาวิทยาลัย และคำสั่งกระทรวงฯ ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2541 กำหนดให้ครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาต้องจบปริญญาตรี สาขาวิชาประถมศึกษาศาสตร์ หลักสูตร 4 ปี ซึ่งจำแนกเป็นการเรียนวิชาทั่วไป 2 ปี และการเรียนวิชาเฉพาะสาขาทั่วไป 2 ปี โดยสาขาหนึ่งเพื่อเป็นครูระดับก่อนประถมศึกษา และอีกสาขาหนึ่งเพื่อเป็นครูระดับประถมศึกษา ทั้งนี้ ครูที่ไม่จบปริญญาตรี 4 ปีแต่ได้รับการบรรจุเป็นครูประจำในระบบเดิม ให้ทำงานต่อไปได้จนถึงเกษียณอายุ

ด้านการสอนระดับมัธยมศึกษา ไม่มีข้อกำหนดว่าครูต้องสำเร็จปริญญาด้านการสอน แต่กฎหมายที่ 341 พ.ศ.2553 กำหนดให้ครูต้องจบหลักสูตรการฝึกหัดครู 2 ปีที่จัดโดยโรงเรียนเฉพาะทาง (SSIS) ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามเกณฑ์ที่ระบุคำสั่งกระทรวงฯ ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2541

โรงเรียนดังกล่าว เปิดสอนหลายหลักสูตรซึ่งให้คุณวุฒิด้านการสอนหลายระดับ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้ Diploma di Specializzazione ซึ่งเป็นวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการสอบบรรจุเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูที่ได้รับการบรรจุเป็นครูประจำในระบบเดิมซึ่งไม่มีวุฒิดังกล่าว แต่มีวุฒิปริญญาตรี และคุณวุฒิด้านการสอนจากหลักสูตรอื่นๆ ให้ทำการสอนต่อไปได้

สถาบัน ระดับ และรูปแบบการฝึกอบรมครูของสาธารณรัฐอิตาลี

มหาวิทยาลัยไม่มีศูนย์เฉพาะทางที่จัดขึ้นเพื่อดำเนินงานด้านการฝึกหัดครู (Initial Training of Teachers) การฝึกหัดครูก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษาเป็นหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี สาขาวิชาประถมศึกษาศาสตร์ ให้นักศึกษาที่สำเร็จมัธยมศึกษาตอนปลาย รูปแบบการฝึกอบรมสำหรับเป็นครูก่อนประถมศึกษาและประถมศึกษากระทำไปพร้อมกัน โดยแบ่งออกเป็นการเรียนวิชาทั่วไป 2 ปี และเรียนวิชาเอก 2 ปี คือแขนงวิชาการสอนระดับก่อนประถมศึกษาและแขนงวิชาการสอนระดับประถมศึกษา การฝึกสอนเริ่มตั้งแต่ปีแรกนักศึกษาเลือกวิชาเอกที่จะเรียนเมื่อสิ้นสุดปีที่สอง วุฒิการศึกษาของหลักสูตรนี้จำเป็นสำหรับการสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นครูสอนในระดับก่อนประถมศึกษาหรือประถมศึกษา หลักสูตรนี้รับผิดชอบโดยคณะศึกษาศาสตร์ และมีเกณฑ์ทั่วไปในการเรียนดังนี้

1. แขนงวิชาการสอนระดับประถมศึกษาเรียนกิจกรรมของกลุ่มวิชาที่ 1 (การฝึกอบรมงานครู) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และแขนงวิชาการสอนระดับก่อนประถมศึกษาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร

2. แขนงวิชาการสอนระดับประถมศึกษาเรียนกิจกรรมกลุ่มวิชาที่ 20 (เนื้อหาการสอนในระดับประถมศึกษา) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 35 และแขนงวิชาการสอนระดับก่อนประถมศึกษาเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร

3. กลุ่มวิชาที่นักศึกษาเลือกเองไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตร

2 แผนการเรียนของนักศึกษาแต่ละคนต้องมีกิจกรรมของกลุ่มวิชาที่ 1 และที่ 2 ของแต่ละสาขา เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นอกจากนั้น ยังมีกิจกรรมที่ต้องเรียนเพิ่มเติมไม่น้อยกว่า 400 ชั่วโมงเกี่ยวกับการเรียนร่วมของนักเรียนพิการ และฝึกสอนการศึกษาพิเศษไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ต้องมีในการสมัครสอบบรรจุเป็นครูสอนการศึกษาพิเศษ

หลักสูตรการฝึกหัดครูสอนระดับมัธยมศึกษาที่ได้วุฒิ Diploma di Specializzazione ของ SSIS ซึ่งเป็นหลักสูตร 2 ปีระดับบัณฑิตศึกษาและเป็นวุฒิที่ต้องมีในการสมัครสอบบรรจุ ผู้ที่จะเข้าเรียนต้องมีคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งดังนี้คือ

- ปริญญาตรีที่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการสอนในโรงเรียน
- ปริญญาตรีที่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการสอนในโรงเรียนจากสถาบันวิจิตรศิลป์

สถาบันอุตสาหกรรมศิลป์ชั้นสูง สถาบันดนตรี

- วุฒิการศึกษาจากมหาวิทยาลัยของประเทศในยุโรปที่ตรงกับสาขาวิชาที่ต้องการสอน

ในโรงเรียน

โรงเรียนเฉพาะทาง เป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยซึ่งดำเนินงานโดยความร่วมมือระหว่างคณาจารย์และภาควิชาต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานสหวิทยาการต่างๆ ที่เน้นการวิจัยทางการเรียนการสอน โรงเรียนเฉพาะทางแต่ละแห่งเปิดสอนอย่างน้อยสองแขนงวิชา เกณฑ์ของการเรียนหลักสูตรนี้คือ เรียนวิชาร่วมของแขนงวิชาต่างๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร และจัดสอน ตามสัดส่วนของจำนวนนักศึกษาที่เรียนกลุ่มวิชาที่ 1 เรียนกลุ่มวิชาที่ 2 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของหน่วยกิต รวมตลอดหลักสูตรวิชาที่ มหาวิทยาลัยจัดให้ต้องกว้างกว่าการสอนภาคบังคับและให้นักศึกษา มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ สภาโรงเรียนเป็นผู้อนุมัติแผนการเรียนรายบุคคลของนักศึกษา

หลังจากได้รับวุฒิ Diploma di Specializzazione แล้วนักศึกษามีโอกาสเรียนโมดูลพิเศษเกี่ยวกับการเรียนร่วมของนักเรียนพิการโดยใช้เวลาไม่น้อยกว่า 400 ชั่วโมง เพื่อที่จะสามารถสอนการศึกษาพิเศษได้ และต้องฝึกประสบการณ์ด้านการศึกษาพิเศษไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง

หลักสูตรและวัตถุประสงค์

ความแตกต่างของวิชาที่เรียนจะมีเฉพาะใน SSIS เนื่องจากต้องสอดคล้องกับวิชาและระดับชั้นที่สอน ครูที่ฝึกการสอนระดับชั้นใดชั้นหนึ่งไม่สามารถทำการสอนระดับชั้นอื่นได้ หากประสงค์จะสอนต้องเรียนวุฒิเฉพาะทางเพิ่มขึ้นอีกต่างหาก

ระบบการเรียนหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาประถมศึกษาและหลักสูตรเฉพาะทาง (Scuola di Specializzazione) จัดทำโดยมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงฯ ซึ่งได้วางวัตถุประสงค์ของหลักสูตรทั้งสองไว้ให้ รวมทั้งกำหนดเนื้อหาวิชาขั้นต่ำกิจกรรมการเรียนการสอน และกระบวนการตรวจสอบและประเมินความสำเร็จของนักศึกษา

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปริญญาตรี ที่เป็นความรู้และทักษะวิชาชีพครู ได้แก่

- มีความรู้หนึ่งกลุ่มสาระที่เกี่ยวกับประวัติศาสตร์และปรัชญา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ฟัง สังเกต เข้าใจนักเรียนระหว่างการทำกิจกรรม ตระหนักถึงความต้องการพื้นฐาน และทางจิต-สังคมของนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทั้งชายและหญิงสร้างอัตลักษณ์ของตนเอง
- สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว สำนักการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ภายในแคว้น
- กำหนดสมรรถนะของตนเองจำนวน 1 วิชา ภายในบริบทด้านการศึกษาที่หลากหลาย และใจกว้างต่อการวิจารณ์และการมีปฏิสัมพันธ์ด้านวัฒนธรรม
- พัฒนาความรู้และทักษะในวิชาที่เกี่ยวข้อง ท่วมกลางบริบทด้านการศึกษาที่หลากหลายอย่างต่อเนื่องและลึกซึ้ง
- ทำให้กิจกรรมการสอนมีคุณค่า เป็นระบบ และซับซ้อนด้วยการวางแผนแบบยืดหยุ่น ขณะทำการตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์สาระการเรียนรู้ และวิธีสอน
- ทำให้นักเรียนมีส่วนร่วมในหลักการความรู้และประสบการณ์เฉพาะทาง อย่างเหมาะสมกับความก้าวหน้าในการเรียน ลักษณะเฉพาะของเนื้อหา ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหา กับวิธีการ และความรู้พื้นฐาน
- จัดเวลา พื้นที่ วัสดุ (รวมทั้ง มัลติมีเดีย) และเทคโนโลยีทางการสอน เพื่อให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับทุกคน
- ใช้การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน เป็นเครื่องมือในการสร้างความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ เพื่อเพิ่มความสุขในการเรียนรู้และการแสดงออกของนักเรียน และสร้างความเชื่อมั่นในการค้นหาความรู้ใหม่ของนักเรียน
- ส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนและร่วมมือกับโรงเรียนอื่น/ตลาดแรงงาน
- ตรวจสอบและประเมินกิจกรรมการสอน-การเรียน และกิจกรรมโรงเรียนโดยภาพรวม ด้วยการใช่วิธีการประเมินที่ทันสมัยที่สุด
- แสดงบทบาททางสังคมของตนในกรอบความเป็นเอกภาพของโรงเรียน ตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของครู และปัญหาขององค์กรที่เกี่ยวข้อง สนใจความเป็นจริงเกี่ยวกับประชากรและวัฒนธรรม (อิตาลีและยุโรป) ใจกว้างต่อชาติพันธุ์ที่หลากหลาย และปัญหาเฉพาะด้านของนักเรียนที่ต่างวัฒนธรรม ภาษา และสัญชาติ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์มีดังนี้

- กลุ่มวิชาที่ 1: ความเป็นครู (Teacher Function) ประกอบด้วยกิจกรรมการสอนที่มุ่งให้มีความสามารถและทักษะด้านศึกษาศาสตร์ วิธีสอน จิตวิทยา สังคม-มนุษยวิทยา สุขภาพอนามัย และทักษะที่เกี่ยวกับการสอนเด็กพิการที่เรียนร่วม
- กลุ่มวิชาที่ 2: เนื้อหาที่สอนในระดับประถมศึกษา (Primary Teaching Contents) เนื้อหาวิชาตามหลักสูตรและการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาและก่อนประถมศึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมการสอนที่มุ่งให้นักศึกษามีความสามารถและทักษะเกี่ยวกับพื้นฐานของวิชาและความสามารถในการสอนวิชาต่างๆ ได้แก่ ภาษาและวรรณคดี คณิตศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์ วิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ กายภาพ-ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การสื่อสารด้วยดนตรีและเสียง วิทยาศาสตร์ การเคลื่อนไหว ภาษาสมัยใหม่ ประวัติศาสตร์-ภูมิศาสตร์-สังคมศาสตร์ การวาดภาพและศิลปะรูปแบบต่างๆ
- กลุ่มวิชาที่ 3: การทดลอง (Laboratory) ประกอบด้วยการวิเคราะห์ การวางแผน และการจำลองแบบ (Simulation) กิจกรรมการสอน
- กลุ่มวิชาที่ 4: การฝึกสอน (Apprenticeship) ประกอบด้วยประสบการณ์การสอนในโรงเรียนเพื่อบูรณาการทักษะเชิงทฤษฎีกับทักษะเชิงปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของหลักสูตรของโรงเรียนเฉพาะทาง (SSIS) มีดังนี้

- กลุ่มวิชาที่ 1: ความเป็นครู ประกอบด้วย กิจกรรมการสอนที่มุ่งให้มีความสามารถ และทักษะที่จำเป็นด้านศึกษาศาสตร์และลักษณะต่างๆ ของงานครู
- กลุ่มวิชาที่ 2 : เนื้อหาวิชาเฉพาะประกอบด้วย กิจกรรมการสอนที่มุ่งให้นักศึกษามี ความสามารถและทักษะเกี่ยวกับวิธีสอนวิชาต่างๆ ซึ่งเน้นเป็นพิเศษเกี่ยวกับตรรกะ ที่มา ประวัติความเป็นมา ปรัชญาการนำไปใช้ ความหมายเชิงปฏิบัติและหน้าที่เชิง สังคมของความรู้ประเภทต่างๆ
- กลุ่มวิชาที่ 3: การทดลองสอน (Laboratory) ประกอบการวิเคราะห์ การวางแผน การจำลองแบบกิจกรรมการสอนที่สอดคล้องกับเนื้อหาเฉพาะ
- กลุ่มวิชาที่ 4: การฝึกสอน (Apprenticeship) ประกอบด้วยประสบการณ์การสอนใน โรงเรียนเพื่อการบูรณาการทักษะเชิงทฤษฎีกับทักษะเชิงปฏิบัติ โรงเรียนจะจัดครูที่ เลี้ยง (Host Teacher) หนึ่งคนต่อนักศึกษาฝึกสอนหนึ่งคน มีครูนิเทศก์ (Supervising Teachere) เพื่อประสานงานระหว่างโรงเรียนต่างๆ กับ SSIS โดย ครูผู้นี้จะได้รับการยกเว้นหน้าที่สอนบางส่วน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิจกรรมการสอนสำหรับหลักสูตรปริญญาตรีสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ กำหนดให้หน่วยกิตของการทดลองสอนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 และการฝึกสอนต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ส่วนหลักสูตรของโรงเรียนเฉพาะทาง (SSIS) ต้องทดลองสอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 และฝึกสอนไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 ของหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร

โดยทั่วไป ในแต่ละภาคเรียนจะจัดการสอนระหว่าง 250-300 ชั่วโมงและกำหนดให้สอบได้ไม่เกิน 3 ครั้งต่อภาคเรียน ทั้งนี้มีการสอบความรู้ภาษาต่างประเทศ 1 ภาษาด้วย เมื่อสิ้นสุดการเรียนของแต่ละหลักสูตรนักศึกษาต้องสอบประมวลความรู้ รวมทั้งทำรายงานเกี่ยวกับการทดลองสอนและการฝึกสอน คณะกรรมการสอนประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัยและครูของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง

วุฒิการศึกษามี 2 ประเภทคือ ปริญญาบัตรที่ระบุประเภทของหลักสูตรว่าเป็น Laurea หรือ Specializzazione พร้อมคะแนนที่ได้และประกาศนียบัตรแสดงรายการวิชาที่สอบผ่านพร้อมคะแนนที่ได้

2.3 แนวคิดการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลพื้นฐานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยในการนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอข้อมูลพื้นฐานที่น่าสนใจพอสังเขป โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.3.1 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) (2556: Online)

1. ปณิธานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม) มุ่งจัดประสบการณ์ทางกระบวนการวิชาชีพครูเพื่อให้นักศึกษามีเจตคติที่ดี คุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนสามารถให้บริการและพัฒนาสังคม

2. จุดมุ่งหมายในการพัฒนานิสิต

2.1 ด้านเจตคติ คุณธรรม และจรรยาบรรณ

2.1.1 มีความรัก ศรัทธาในวิชาชีพและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

2.1.2 มีจิตสำนึกและปฏิบัติตนในวิถีทางประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็น

ประมุข

2.1.3 มีวินัย รู้หน้าที่ และรับผิดชอบหน้าที่ต่อตนเองและต่อสังคม

2.1.4 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.5 ใจกว้าง มีสัมมาทิฐิ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนความคิดเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

2.1.6 ยืนหยัด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง

2.2 ด้านความรู้ ความสามารถ และทักษะ

2.2.1 รักการเรียนรู้ สามารถแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

2.2.2 มีความรู้ ความสามารถทักษะทางวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน จิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก จิตวิทยาการศึกษา

2.2.3 มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

2.2.4 มีความเป็นผู้นำทางการศึกษาที่สามารถจัดการและกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5 มีมนุษยสัมพันธ์ และสามารถปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.2.6 มีความสามารถในการผลิตและเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการบริการและพัฒนาสังคม

2.3.1 เป็นผู้นำในการให้บริการทางการศึกษาแก่สังคม

2.3.2 มีความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์

2.3.3 มีความสามารถในการริเริ่ม พัฒนาท้องถิ่นและสังคม

2.3.4 อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิลปวัฒนธรรม และศาสนา

3. โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 โครงสร้าง



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2 บทบาทหน้าที่

3.2.1 ประสานงานกับคณะศึกษาศาสตร์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนของนิสิต ได้แก่ การจัดอาจารย์ผู้สอนของโรงเรียนสาธิต (ฝ่ายประถม) ในรายวิชาฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียน ประสานงานเกี่ยวกับการจัดทำ Course Syllabus ของแต่ละ section ฯลฯ เป็นต้น

3.2.2 ประสานงานกับฝ่ายต่างๆในโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนของนิสิต

3.2.3 จัดอาจารย์พี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน

3.2.4 ประสานงานกับอาจารย์พี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน และบุคลากรในโรงเรียน

3.2.5 จัดการปฐมนิเทศแก่นิสิต เพื่อให้ได้รู้จักโรงเรียน บุคลากร ตลอดจนขอบข่ายของงานที่ต้องฝึก

3.2.6 ดูแลและติดตามผลการฝึกประสบการณ์ระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนของนิสิตให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.7 ดูแลและให้คำปรึกษา แก่นิสิตในการฝึกประสบการณ์ และการปฏิบัติการสอน

3.2.8 อบรมให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติมแก่นิสิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.2.9 ประสานงานกับงานพัฒนาอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน เพื่อจัดการอบรม หรือ

กิจกรรมที่พัฒนาอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน อาจารย์พี่เลี้ยงภาคปฏิบัติ ให้มีคุณภาพ

3.2.10 ทำโครงการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.2.11 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.2 ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ (2556: Online)

1. ปณิธานของคณะศึกษาศาสตร์

ปณิธานของคณะศึกษาศาสตร์ “ผลิตบัณฑิตที่สมบูรณ์ด้วยปัญญาและคุณธรรม” เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในสาขาวิชาที่จะนำไปใช้ถ่ายทอดได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความใฝ่รู้อยู่เสมอ รู้จักรับผิดชอบ ไตร่ตรองด้วยหลักการและเหตุผล มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมตามแบบของวัฒนธรรมไทย มีความภาคภูมิใจ ศรัทธาต่อวิชาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณครู”

2. ความมุ่งหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

เพื่อให้บัณฑิตทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และเกิดประสบการณ์ตรงในวิชาชีพศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จึงได้กำหนดความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

2.1 เพื่อให้บัณฑิตนำทฤษฎีวิชาชีพที่ได้เรียนมาไปทดลองฝึกปฏิบัติการสอน และปรับปรุงใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียน และปัญหาที่เกิดขึ้น

2.2 เพื่อให้บัณฑิตได้ศึกษาและเรียนรู้งานการบริหาร และการจัดการโรงเรียน ตลอดจนปัญหาและวิธีการแก้ไข

2.3 เพื่อให้บัณฑิตปรับตัวเข้ากับสังคมในฐานะที่เป็นครู และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนักเรียน อาจารย์ และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน ตลอดจนนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฯ ในสถาบันเดียวกัน และต่างสถาบัน

2.4 เพื่อให้บัณฑิตรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากโรงเรียน

2.5 เพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกการเป็นครูที่ดี รู้จักปฏิบัติตามระเบียบข้าราชการ และกฎระเบียบของโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฯ

2.6 เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนที่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ฯ กับคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.7 เพื่อให้บัณฑิตมีเจตคติที่ดี และตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพครู ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงและธำรงไว้ซึ่งสถาบันวิชาชีพศึกษาศาสตร์

3. การบริหารงานศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์

1. คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์เป็นที่ปรึกษา
2. ประธานกรรมการ
3. รองประธานกรรมการ
4. กรรมการ 10 ท่าน
5. หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์เป็นกรรมการและ

เลขานุการ

โดยมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. วางระเบียบและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
 2. พัฒนาแผนการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
 3. ดำเนินการประเมินระดับคะแนนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์
 4. ดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์ หรือ
- ตามที่คณะบดีมอบหมาย

2.3.3 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (2556:

Online)

1. ปรัชญา

บัณฑิตมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นคุณธรรม จริยธรรมมีจรรยาบรรณในวิชาชีพสามารถขึ้นนำสังคม ผดุงคุณธรรมวิชาชีพครู บริการวิชาการ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยสอดคล้องกับสภาพเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและดำรงไว้ซึ่งความเป็นไทย

2. วิสัยทัศน์ (2551 – 2565)

คณะศึกษาศาสตร์ จะมีความเป็นเลิศในศาสตร์ บัณฑิตมีคุณภาพ เป็นชุมชนวิชาการ และเป็น คณะแห่งการวิจัย

3. พันธกิจ

- 3.1 ผลิตบัณฑิตที่มีความสามารถเรียนรู้และปรับตัวได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย และสังคมโลก
- 3.2 มุ่งแสวงหาองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรมในศาสตร์ด้านการศึกษา
- 3.3 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีและต่อยอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อ คุณภาพการศึกษา

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรม

4. วัตถุประสงค์ของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1 เพื่อให้ผลิตได้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามเกณฑ์ และเงื่อนไขที่สำนักงานเลขาธิการ
คุรุสภากำหนดในการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

4.2 เพื่อให้ผลิตได้ฝึกประสบการณ์อื่นๆ ที่เป็นภาระงานของครูในโรงเรียนที่เป็นหน่วยฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

4.3 เพื่อให้ผลิตได้พัฒนาบุคลิกภาพ ค่านิยม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.3.4 ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด (2556:

Online)

1. จุดเน้นของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เป็นการฝึกโดยใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งฝึกการปฏิบัติงานจริงโดยมีจุดเน้น 4 ประการ คือ

1.1 การเรียนรู้การบริหารจัดการศึกษาและการดำเนินกิจการของสถานศึกษา

1.2 การเรียนรู้ธรรมชาติ การพัฒนาและการแก้ปัญหาของผู้เรียน

1.3 การเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาและการพัฒนา

นักเรียนในทุกด้าน

1.4 การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา โดยเน้นการปฏิบัติการสอนในกลุ่มสาระที่เลือก

1 กลุ่มสาระ การวิจัยในชั้นเรียน การปรับปรุงการสอน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร การทำหน้าที่
สนับสนุนด้านการเรียนการสอนภายใต้การดูแลของอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ และมีความเป็นครูเป็นที่
ยอมรับของบุคคลทั่วไป

2. ผลลัพธ์ที่ควรเกิดในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1 ความรู้และปัญญาในการเป็นครูชั้นวิชาชีพ

2.2 การเสริมสร้างบุคลิกภาพ

2.3 ความตื่นตัวในการเรียนรู้และแก้ปัญหา

2.4 การทำงานเป็นทีม

2.5 ความเป็นผู้นำ

2.6 คุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพครู

2.7 การดำเนินชีวิตด้วยปัญญา

3. บทบาทของฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 กำหนดโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ของคุรุสภา

3.2 กำหนดแนวปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนา

วิชาชีพครูและชุมชน

3.3 สร้างความเข้าใจกับโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูเกี่ยวกับแนวทางในการจัดการ

เรียนรู้ตามหลักสูตร รูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การนิเทศ การประเมินผลและการสรุปรายงานผล
การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 ทำการตกลงกับสถานศึกษาว่า การเป็นพี่เลี้ยงในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้แก่นักศึกษาเป็นงานในหน้าที่ครูและเป็นภาระหน้าที่ของครูเช่นเดียวกับงานอื่น ๆ ในสถานศึกษา

3.5 ส่งเสริมให้มีการนำเสนอผลงานของครูพี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารและผลงานของสถานศึกษาเพื่อประกาศเกียรติคุณและมอบรางวัลหรือค่าตอบแทน

3.6 จัดประชุม อบรม สัมมนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

3.7 กำหนดบทบาทหน้าที่ของอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง และนักศึกษาร่วมกับโรงเรียนร่วมพัฒนาและชุมชน

2.3.5 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร (2556:

Online)

1. โครงสร้างการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วย

รองคณบดีฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษาและฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

หัวหน้าฝึกประสบการณ์

คณะกรรมการฝึกประสบการณ์ 11 ท่าน

เจ้าหน้าที่ประจำฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1 ร่วมประชุมวางแผนกับคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

ของคณะครุศาสตร์

2.2 ร่วมจัดทำคู่มือ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 - 2

2.3 เข้าร่วมปฐมนิเทศ และประชุมสัมมนาตลอดกระบวนการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู

1 - 2

2.4 ร่วมวางแผน ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะและประเมินผล การนำเสนอการฝึก

ปฏิบัติทุกสัปดาห์

2.5 ประสานงานกับผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงของสถานศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมแก้ปัญหา พัฒนาการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครูของนักศึกษา

2.6 ประเมินผลการฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู 1 - 2 ร่วมกับคณะกรรมการดำเนินงาน

ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์

2.4 แนวคิดการบริหารแบบ McKinsey's 7 S Model

กรอบแนวคิดของ McKinsey (McKinsey's 7S) (อ้างใน เกริกยศ ชลายนเดชะ. 2556: 21-24) ได้รับการพัฒนาขึ้นในช่วงต้นทศวรรษที่ 1980 โดย Tom Peter Robert Waterman สองที่ปรึกษาแห่งบริษัทที่ปรึกษา McKinsey แนวคิดนี้มีหลักการพื้นฐานว่าประสิทธิภาพขององค์กรธุรกิจจะเกิดจากความสัมพันธ์ภายในองค์กรของปัจจัยต่างๆ 7 ประการ การที่องค์กรใดๆ ก็ตามจะสามารถสร้างควมมีประสิทธิผลและไปสู่

เอกสารเป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปไซ้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความสำเร็จได้ ปัจจัยทั้ง 7 ประการนี้จะต้องมีความสอดคล้องกัน แนวคิดของ McKinsey นี้แม้จะได้รับการพัฒนามาเกือบ 30 ปีแล้ว แต่ยังคงเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางจนถึงปัจจุบัน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางในภาวะการณ์ใดๆ ที่จะได้ประโยชน์จากการอาศัยหลักการของความสอดคล้องภายในองค์กร เช่น

- การพัฒนาหรือปรับปรุงผลการปฏิบัติงานขององค์กร
- การตรวจสอบผลลัพธ์ที่ควรจะเป็นของการเปลี่ยนแปลงในอนาคตขององค์กร
- การสร้างความสอดคล้องของหน่วยงานต่างๆ และกระบวนการต่างๆ ในขณะที่มีการควบ

รวมบริษัท หรือ ควบรวมองค์กร

- ใช้ในการวิเคราะห์ช่องว่างทางศักยภาพขององค์กรในการนำกลยุทธ์เข้ามาใช้ ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปิดช่องว่างต่างๆ เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการนำกลยุทธ์ที่ถูกกำหนดขึ้นมาใหม่ไปสู่การปฏิบัติ

แนวคิดของ McKinsey ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ 7 ปัจจัย ที่มีอักษรตัว “S” เป็นคำนำหน้า ปัจจัยทั้งเจ็ดสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ปัจจัยด้านแข็ง (Hard Elements) และปัจจัยด้านอ่อน (Soft Elements) ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 ปัจจัยด้านแข็ง และปัจจัยด้านอ่อนตามแนวคิดของ McKinsey

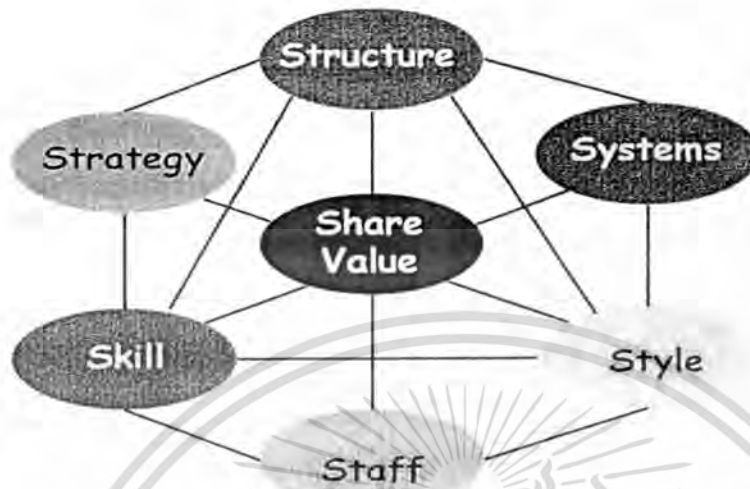
Hard Elements	Soft Elements
- Strategy	- Shared Values
- Structure	- Skills
- Systems	- Style
	- Staff

ปัจจัยด้านแข็งตามแนวคิดของ McKinsey เป็นปัจจัยที่สามารถระบุหรือชี้บ่งได้ง่าย รวมทั้งการจัดการต่อปัจจัยเหล่านี้สามารถดำเนินการได้โดยตรงไม่ว่าจะเป็นการกำหนดกลยุทธ์ การกำหนดโครงสร้างองค์กรจากการทำผังองค์กร (Organization Chart) และการกำหนดสายการบังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดกระบวนการทำงานของระบบต่างๆ ภายในองค์กร

สำหรับปัจจัยด้านอ่อนจะเป็นสิ่งที่อธิบายได้ยากกว่า จับต้องได้น้อยกว่าปัจจัยด้านแข็งและจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมองค์กรมากกว่า อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปัจจัยด้านแข็งและปัจจัยด้านอ่อนนี้จะมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน

ปัจจัยทั้งเจ็ดตามแนวคิดของ McKinsey จะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบซึ่งกันและกันทุกปัจจัย เมื่อปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมีการเปลี่ยนไป จะมีผลกระทบต่อปัจจัยที่เหลือที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงให้มีความ

สอดคล้องซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 7 ของ McKinsey จะประกอบเป็นโครงร่าง (McKinsey's 7S Framework) ดังแผนภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 McKinsey's 7S Framework

รายละเอียดในปัจจัยทั้งเจ็ดตามแนวคิดของ McKinsey ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ (Strategy) เป็นการวางแผนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างความคงคักยภาพในการสร้างความสามารถทางการแข่งขันที่เหนือกว่าคู่แข่ง และเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

2. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นวิถีทางที่องค์กรถูกวางความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในรูปของผังองค์กร (Organization Chart) ขนาดการควบคุม การรวมอำนาจ หรือการกระจายอำนาจของผู้บริหาร รวมทั้งการกำหนดลำดับของการรายงานในรูปของสายการบังคับบัญชา (Line of Command)

3. ระบบ (System) เป็นกิจกรรมประจำวันและกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบในการทำให้งานบรรลุความสำเร็จ กระบวนการและลำดับขั้นการปฏิบัติงานเหล่านี้จะเป็นระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องประสานกันทุกระดับ เช่น ระบบการจัดซื้อ ระบบบัญชี ระบบบริการ ระบบสารสนเทศ ระบบการเงิน ระบบงบประมาณ ระบบการควบคุม ระบบการบริหารความเสี่ยง เป็นต้น

4. รูปแบบ (Style) เป็นรูปแบบการบริหารจัดการซึ่งเป็นลักษณะที่เฉพาะในแต่ละองค์กร และมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมขององค์กรเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่คนในองค์กรยอมรับ รูปแบบวิธีการจัดการเหล่านี้ได้แก่ การสั่งการ การควบคุม การจูงใจ เป็นต้น รูปแบบเหล่านี้จะสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กร

5. บุคลากร (Staff) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานและความสามารถโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีการสรรหาบุคลากรให้มีความพอเพียงกับกิจกรรมขององค์กรทั้งในด้านปริมาณและศักยภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หญิงต่างกันโดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัญหาการฝึกประสบการณ์ของนักศึกษาชายและหญิง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านพบปัญหาอยู่ในระดับน้อย 6. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ที่เลี้ยง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ขาดการประสานงาน กับอาจารย์นิเทศก์ นักศึกษาทำแผนการสอนไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนดและมีเวลาน้อยต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ นักเรียนมีความกล้ามากขึ้น นักเรียนไม่เชื่อฟังนักศึกษาและการสอนยังผิดๆ ถูกๆ 7. ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน เรียงลำดับ 3 ลำดับ คือ นักศึกษาทำแผน การสอนไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด ขาดการประสานงานกับอาจารย์นิเทศก์ และมีเวลาน้อยต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ส่วนปัญหาที่เกี่ยวข้องหรือผลที่เกิดกับการฝึกสอนมากที่สุด คือ นักศึกษาอ่อนแอหลง นักเรียนไม่เชื่อฟังนักศึกษาและมีความกล้ามากขึ้นและการสอนยังผิด 8. แนวทางในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทัศนะของนักศึกษาพบว่า แนวทางในการพัฒนาการสรรหาอาจารย์นิเทศก์จากสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี เรียงลำดับคือเป็นอาจารย์ที่สอนวิชาเอก อาจารย์นิเทศก์ควรออกนิเทศก์บ่อยๆ และเป็นคนเดิม และเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านการทำแผนการสอนวิชาสำหรับอาจารย์ที่เลี้ยง เรียงลำดับ คือ ควรเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนวิชาเดียวกัน ควรเป็นคนใจเย็น รอบคอบ รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำด้านต่างๆ และควรมีเวลามากพอ สำหรับอาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียนเรียงลำดับ 3 ลำดับคือ ควรเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและวิชาเอกเดียวกัน ควรเอาใจใส่ปัญหาของนักศึกษาและควรมีความยุติธรรม แนวทางการจัดและคัดเลือกนักศึกษาไปยังโรงเรียนฝึกสอน มากที่สุด คือ ควรให้ความรู้ความคิด ต่างๆ เพื่อนำไปปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และการพิจารณาคัดเลือกโรงเรียนที่จะส่งนักศึกษาออกไปฝึกสอน มากที่สุด คือ ควรเลือกโรงเรียนที่มีความต้องการนักศึกษางenuine และเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการวัดและประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน ควรวัดผลจากผลงานของนักศึกษาจริงๆ ควรมีเกณฑ์ในการประเมินที่ชัดเจนและควรประเมินแผนการสอน 9. แนวทางในการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในทัศนะของอาจารย์ที่เลี้ยง การสรรหาอาจารย์ที่เลี้ยงมากที่สุด คือ ควรมีความรู้ตรงกับวิชาเอกของนักศึกษา อาจารย์นิเทศก์ประจำโรงเรียน มากที่สุดคือ ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ การพัฒนาการจัดนักศึกษาไปยังโรงเรียนฝึกสอน มากที่สุดคือ ควรสอบถามความต้องการของโรงเรียน การพัฒนาการเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน มากที่สุดคือ ควรอบรมด้านความรู้และเทคนิควิธีฝึกปฏิบัติตัวในโรงเรียน การพัฒนาการพิจารณาการคัดเลือกโรงเรียนที่ส่งนักศึกษาออกฝึกสอน และการพัฒนาการวัดและการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน มากที่สุดคือ ควรให้อาจารย์และโรงเรียนร่วมกันประเมิน

วิชราภรณ์ เชื้อนวัง (2549: Online) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งเสริม และการส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบพหุกรณีศึกษา 3 คน คือ อาจารย์นิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้เป็นที่ยอมรับว่ามีคุณลักษณะของกัลยาณมิตร การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้การสังเกต การสัมภาษณ์ การวิเคราะห์เอกสารและการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. การนิเทศแบบกัลยาณมิตรของอาจารย์นิเทศก์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การให้ใจ 2) การร่วมใจ 3) การตั้งใจ และ 4) การเปิดใจในการนิเทศก์การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ผลของการนิเทศส่งเสริมให้นิสิตมีทัศนคติที่ดีต่อการนิเทศและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นิสิตมีความไว้วางใจอาจารย์นิเทศก์ คลายความวิตกกังวลและมีกำลังใจต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นอกจากนี้ นิสิตมีความกระตือรือร้นที่จะนำข้อเสนอแนะการนิเทศมาปรับปรุงแก้ไขแผนและการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ นิสิตสามารถทำวิจัยในชั้นเรียนของตนเอง และมีพัฒนาการในการจัดการเรียนการสอน

2. ปัจจัย 3 ประการที่ส่งเสริมอาจารย์นิเทศก์มีการนิเทศแบบกัลยาณมิตรคือ 1) คุณสมบัติพื้นฐานด้านกัลยาณมิตร 2) องค์ความรู้ในเรื่องหลักการนิเทศ และ 3) ประสบการณ์ทางการสอนในโรงเรียน

3. การส่งเสริมให้เกิดการนิเทศแบบกัลยาณมิตร มี 2 ประการคือ 1) การเตรียมความพร้อมให้แก่อาจารย์นิเทศก์ในเรื่องขององค์ความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศและพัฒนาคุณสมบัติของความเป็นกัลยาณมิตร และ 2) การเตรียมความพร้อมโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการนิเทศแบบกัลยาณมิตร

คันสนีย์ จันท์สถิตย์พร (2549: Online) ได้ศึกษาการพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบผสมผสานสัมพันธ์ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบผสมผสานสัมพันธ์ จากการประเมินความต้องการจำเป็นตามมาตรฐานตัวบ่งชี้ ที่ได้รับการคัดเลือกด้วยเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง กลุ่มตัวอย่างมี 4 กลุ่ม กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้เกี่ยวข้องในหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏ จาก 4 ภูมิภาค จำนวน 520 คน สำหรับสำรวจความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน กลุ่มที่ 2 ผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา 9 คน สำหรับการสัมภาษณ์ กลุ่มที่ 3 ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 30 คน สำหรับคัดเลือกมาตรฐานตัวบ่งชี้ ทั้ง 2 กลุ่มใช้ในเทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง และกลุ่มที่ 4 ผู้บริหาร อาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง อาจารย์จากหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จำนวน 210 คน สำหรับประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบผสมผสานสัมพันธ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิตและสถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือกตัวบ่งชี้ใช้ฐานนิยม มัธยฐาน พิสัยระหว่าง ควอร์ไทล์ ความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแบบผสมผสานสัมพันธ์ด้วยสูตร Modified needs priorities index สังเคราะห์วิธีพัฒนาแบบผสมผสานสัมพันธ์จาก 4 แนวคิดคือ ปฏิรูปการศึกษา พัฒนาทั้งโรงเรียน วิจัยและพัฒนาและการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นผลการคัดเลือกตัวบ่งชี้มาตรฐาน ของหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏได้ 112 ตัวบ่งชี้ใน 23 มาตรฐาน คือมาตรฐานด้านครู 7 มาตรฐาน 38 ตัวบ่งชี้ ด้านผู้บริหาร 2 มาตรฐาน 12 ตัวบ่งชี้ ด้านกระบวนการ 6 มาตรฐาน 30 ตัวบ่งชี้ และด้านผู้เรียน 8 มาตรฐาน 32 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ พบว่ามาตรฐานด้านผู้เรียนมีความต้องการจำเป็นควรได้รับการพัฒนา ก่อน รองลงมาได้แก่มาตรฐานด้านกระบวนการและมาตรฐานด้านครู แผนพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบผสมผสานสัมพันธ์ สำหรับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ได้จัดทำและทดลองใช้โครงการ 1 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงการของแผนพัฒนามาตรฐานด้านผู้เรียน โดยวิธีผสมสัมพันธระหว่างสถานศึกษา องค์กรศาสนา ชุมชน และผู้ประกอบการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการด้วยการสังเกต การสัมภาษณ์ และแบบทดสอบ พบว่า ผู้เรียนในโครงการอบรมมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์

รักชนก โสภพิศ (2554: 468-469) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการเตรียมความพร้อม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ การท่องเที่ยว 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 18 คน ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2552 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย รูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ การท่องเที่ยวกับรูปแบบการเตรียมความพร้อมแบบปกติ แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมินความพร้อมการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเตรียมความพร้อมการ ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความ แปรปรวน ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. รูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่พัฒนาขึ้นเรียกว่า EDCATOPPPP Model มีองค์ประกอบ คือ หลักการ มุ่งเน้นการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณภาพด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมให้มีความสามารถในงานบริการและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนานักศึกษาสาขาวิชา การจัดการการท่องเที่ยวให้มีความพร้อมในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ความพร้อมการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ ประกอบด้วย 3 คุณสมบัติ คือ คุณสมบัติด้านทัศนคติ คุณสมบัติด้านลักษณะนิสัยและคุณสมบัติด้าน ความรู้และทักษะ เทคนิควิธีการเรียนรู้ และการประเมินผล ซึ่งมีขั้นตอนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ใน ห้องเรียน 4 ชั้น คือ 1) สร้างประสบการณ์ (Experience: EPPP) 2) อภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Discussion: DPPP) 3) สรุป (Conceptualization: CPPP) และ 4) ประยุกต์ใช้ (Application: APPP) นอกห้องเรียน 3 ส่วนคือ 1) ศึกษาดูงาน (Study Tour: TPPP) 2) สังเกตการณ์ (Observe: OPPP) และ 3) ปฏิบัติ (Practice: PPPP) และรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการ การท่องเที่ยวมีประสิทธิภาพ เท่ากับ 85.93/89.07 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ 80/80 ปรากฏว่าสูงกว่าเกณฑ์ที่ กำหนดไว้

2. ความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยวที่เตรียม ความพร้อมด้วยรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสูงกว่านักศึกษาที่ได้รับรูปแบบการ เตรียมความพร้อมแบบปกติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อรูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษามีความคิดเห็นว่ามีความเหมาะสมในการเตรียมความพร้อมมากที่สุด ในด้าน การฝึกทักษะการปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ฝึกการทำงานกลุ่ม ฝึกการแก้ปัญหา ฝึกการสื่อสาร การจัดเวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมในการเตรียมความพร้อม และจัดกิจกรรมให้สามารถเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติ

พลทรัพย์ นาคานาคา และคณะ (2555: ค-ง) ได้ศึกษาการพัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็น ครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี และ (2) เพื่อประเมินชุดฝึกอบรมที่ได้พัฒนาขึ้นโดยมุ่งประเมิน ความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาต่อ การใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและความพึงพอใจของผู้ใช้ต่อชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการผสมผสานโดยใช้รูปแบบการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ นักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี สาขาการศึกษาปฐมวัย และสาขาการศึกษาพิเศษ ชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2554 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน 230 คน ครูพี่เลี้ยงในโรงเรียนเครือข่ายที่นักศึกษา ครุศาสตร์ใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพจำนวน 78 คน อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ (1) ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพ (2) แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจของนักศึกษาต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (3) แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและ (4) แบบสังเกตระหัดความเห็นของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจากการสนทนากลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ การทดสอบค่าที ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา และนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการวิจัยได้ผลสรุปดังนี้

1. ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็นครูมืออาชีพ ประกอบด้วย (1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษา (2) คู่มือและบันทึก การนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยง (3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์นิเทศก์

2. ผลการประเมินชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูพบว่า

2.1 หลังการใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษามีความรู้ความเข้าใจการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูสูงกว่าก่อนการใช้ชุดดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2.2 ความพึงพอใจของผู้ใช้ชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูภายหลังการใช้พบดัชนีความพึงพอใจ ดังนี้ (1) คู่มือการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาสำหรับนักศึกษามีดัชนี ความพึงพอใจ ร้อยละ 88.80 (2) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์พี่เลี้ยงมีดัชนีความพึงพอใจ ร้อยละ 86.60 และ (3) คู่มือและบันทึกการนิเทศและประเมินผลสำหรับอาจารย์นิเทศก์มีดัชนีความพึงพอใจ ร้อยละ 84.00

เอกภูมิ จันทรวงศ์ชาติ ชาติรี ฝ่ายคำตา และ วรณทิพา รอดแรงคำ (2555: 150) ได้ศึกษาสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี: รายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู การวิจัยนี้เพื่อสำรวจสภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ความพึงพอใจในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ การรับรู้เกี่ยวกับปริมาณการปฏิบัติงานและลักษณะความเป็นครูของนิสิตครูวิทยาศาสตร์ที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในรายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี กลุ่มตัวอย่าง คือ นิสิตครูวิทยาศาสตร์จำนวน 22 คนของสถาบันผลิตครูแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้า เสนออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ตามการ
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการจัดประสบการณ์วิชาชีพ แบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสารการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และการสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวางแผนการจัดประสบการณ์วิชาชีพ สถาบันผลิตครูมีโรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และมีอาจารย์ประจำที่ได้รับการแต่งตั้งให้ทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยง ด้านการดำเนินการจัดประสบการณ์ วิชาชีพ มีจุดประสงค์เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความเข้าใจและฝึกปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การควบคุมชั้นเรียน สังเกตพฤติกรรมของนักเรียน และศึกษาพัฒนาการเรียนรู้ด้วยกระบวนการวิจัย บัณฑิตมีความพึงพอใจมากในด้านการวางแผนการจัดประสบการณ์วิชาชีพและการดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพ และมีการรับรู้ในระดับมากเกี่ยวกับปริมาณการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูและลักษณะความเป็นครูที่เกิดขึ้นจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ แต่ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับการจัดเวลาให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และบทบาทของอาจารย์พี่เลี้ยงในการนิเทศนิสิต



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยขั้นตอนการดำเนินการวิจัยสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดยรายละเอียดการดำเนินงานของขั้นตอนการวิจัยแต่ละขั้นตอนมีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในการศึกษาตามขั้นตอนที่ 1 นี้ เป็นการศึกษาเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 65 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (กรุงเทพและปริมณฑล 3 คน ภาคกลาง 2 คน ภาคตะวันออก 1 คน ภาคเหนือ 2 คน ภาคอีสาน 2 คน ภาคใต้ 2 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ (Strategy) ของการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2) โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 4) จำนวนบุคลากร (Staff) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 5) ความสามารถของบุคลากร (Skill) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 6) รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 7) วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 8) แนวคิด/หลักการ/ปัจจัย อื่น ๆ ที่ใช้ในการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบ

ความสำเร็จ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาแนวคิด McKinsey's 7 S ของ Robert Waterman และ Tom Peter and Julien Phillips

3.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น

3.3 ตรวจสอบและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่
ระบุไว้

4.2 ผู้วิจัยประชุมร่วมกับผู้ช่วยนักวิจัยเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสัมภาษณ์

4.3 ผู้ช่วยนักวิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

4.4 ผู้ช่วยนักวิจัยจัดส่งแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วให้แก่ผู้วิจัยเพื่อทำการ
วิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นนำ
ข้อมูลที่วิเคราะห์ไปสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ไปสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร
ลาดกระบัง เพื่อนำร่างนั้นไปประเมินในขั้นตอนที่ 2 โดยดำเนินการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ ประธานสาขาวิชา 5 สาขาวิชา 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ รวม 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ

- | | |
|--|-------|
| 1) ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) | 5 ข้อ |
| 2) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) | 5 ข้อ |
| 3) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) | 5 ข้อ |
| 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard) | 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมากที่สุด	5
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมาก	4
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมปานกลาง	3
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อย	2
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อยที่สุด	1

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล.

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 3.1 ศึกษาแนวคิดการประเมินของ Stufflebeam
- 3.2 สร้างแบบประเมินให้ครอบคลุม 4 ด้าน
- 3.3 ตรวจสอบและจัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 4.1 ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบประเมินให้แก่กลุ่มตัวอย่างและจัดเก็บด้วยตนเอง

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยการแปลความหมายของคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด . 2535 : 23-24) มีดังนี้

การแปลความหมายความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ช่วงค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.50-5.00	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมากที่สุด
3.50-4.49	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมาก
2.50-3.49	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมปานกลาง
1.50-2.49	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อย
1.00-1.49	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อยที่สุด

5.2 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1.2 ผลการสังเคราะห์ร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2.2 สรุปรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

โดยรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วนมีดังนี้

4.1 ผลการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.1.1 ผลการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 12 คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดังนี้

4.1.1.1 ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ (Strategy) ของการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ครู

1) กลยุทธ์เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน และสื่อสารข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบภารกิจแนวทางในการปฏิบัติงาน และ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.2) ทำความเข้าใจโดยการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

1.3) สร้างความตระหนักและทำความเข้าใจแก่นักศึกษาวิชาชีพครู เกี่ยวกับ ความสำคัญ ภารกิจ ระเบียบ กฎ เกณฑ์ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.4) กำหนดให้โรงเรียนสาธิตเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างภูมิคุ้มกัน แก่นักศึกษาวิชาชีพครู

2) กลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1) คัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายที่มีความเหมาะสมและผ่านการประเมินจาก สมศ.

2.2) ให้อิสระเสรีภาพแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่เป็น สถานที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3) จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ทุกภาคเรียน

2.4) ติดต่อกับ ประสานงาน และร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.5) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ สนับสนุนให้ทีมงานทำงานเต็มตามศักยภาพศักยภาพมุ่งสู่ผลงานที่เป็นเลิศ

2.6) ดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยความ โปร่งใสเพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจ

3) กลยุทธ์เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1) กำกับ ติดตาม กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษา เครือข่าย

3.2) กำหนดให้มีการใช้ Weblog เพื่อส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างต่อเนื่อง

3.3) จัดสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ นักศึกษาสะท้อนความรู้สึก ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค โดยมีอาจารย์ประจำสาขาวิชาให้ข้อคิดเห็น

4) กลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1) พัฒนาระบบการวางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำข้อมูลที่ได้จากการกำกับ ติดตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย และข้อมูลจากการสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.2) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตครูศาสตร์ที่มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูสู่ความเป็นเลิศ

4.3) พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีองค์ความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

4.4) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเครือข่าย ที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่ สพฐ.กำหนด

4.1.1.2 โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



ภาพที่ 4.1 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 เอกสารนี้เป็นเอกสารของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.1.1.3 ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 1) ระบบงานธุรการ การเงิน
- 2) ระบบงานวิชาการ
- 3) ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ

4.1.1.4 จำนวนบุคลากร (Staff) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ประธาน
รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ	ที่ปรึกษา
ประธานสาขาวิชา	กรรมการ
เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกฯ 5 คน	กรรมการ
โรงเรียนเครือข่าย/โรงเรียนสาธิต	กรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	กรรมการและเลขานุการ

4.1.1.5 ความสามารถของบุคลากร (Skill) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1) ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1) คุณสมบัติทั่วไป

- 1.1.1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก
- 1.1.2) มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ.ขึ้นไป
- 1.1.3) มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

1.2) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- 1.2.1) มีความสามารถในการเจรจาสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ
- 1.2.2) มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.2.3) มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2.4) มีความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษา วิชาชีพครู และสถานศึกษาเครือข่าย

1.2.5) มีทักษะในการบริหารงาน

1.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 1.3.1) มีวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.3.2) มีภาวะผู้นำ
- 1.3.3) มีมนุษยสัมพันธ์
- 1.3.4) มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1.3.5) มีความอดทน
- 1.3.6) มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 1.3.7) มีพฤติกรรมที่เหมาะสม
- 1.3.8) เห็นคุณค่าและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 1.3.9) มีคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค
- 1.3.10) มีความรับผิดชอบ
- 1.1.11) มีวินัยในตนเอง
- 1.1.12) ความเป็นกัลยาณมิตร

2) คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- 2.1.1) มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.1.2) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.1.3) มีความรู้ในด้านการจัดการความรู้
- 2.1.4) มีความรู้ในงานธุรการ
- 2.1.5) มีทักษะในการทำงานเป็นทีม
- 2.1.6) มีทักษะในการประสานงาน

2.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 2.2.1) มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
- 2.2.2) มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.2.3) มีจิตใจรักการบริการ
- 2.2.4) มีความเสียสละ
- 2.2.5) มีใจกว้าง ยอมรับ และปฏิบัติตามมติที่ประชุม
- 2.2.6) มีความยุติธรรม
- 2.2.7) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

3) อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1) คุณสมบัติทั่วไป

- 3.1.1) จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 3.1.2) มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่ต่ำกว่า 3 ปี
- 3.1.3) มีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

3.2) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- 3.2.1) มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3.2.2) มีความรู้ ความสามารถด้านการสอนและวิจัย
- 3.2.3) มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการสอน
- 3.2.4) มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษา
- 3.2.5) มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ของชุมชน ท้องถิ่น
- 3.2.6) มีทักษะในการสื่อสาร
- 3.2.7) มีทักษะในการประสานงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างศูนย์ฝึกฯ นักศึกษา และ

โรงเรียนเครือข่าย

- 3.2.8) มีทักษะในการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาวิชาชีพครู
- 3.2.9) มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 3.3.1) มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 3.3.2) มีความเป็นกัลยาณมิตร
- 3.3.3) มีความเสียสละ
- 3.3.4) มีแนวคิดด้านบวก
- 3.3.5) มีคุณธรรม จริยธรรม
- 3.3.6) มีความรักและเมตตาต่อศิษย์
- 3.3.7) มีความยุติธรรม เสมอภาค เห็นคุณค่าในตัวศิษย์
- 3.3.8) มีความรับผิดชอบและใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

4) เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.1) ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- 4.1.1) มีความสามารถด้านงานเอกสาร งานธุรการ
- 4.1.2) มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี
- 4.1.3) มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 4.1.4) มีความรู้และทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์
- 4.1.5) มีทักษะในการติดตาม ประเมินผลการทำงาน
- 4.1.6) มีทักษะในการประสานงาน
- 4.1.7) สามารถทำงานนอกเวลาได้
- 4.1.8) สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

4.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 4.2.1) มีมนุษยสัมพันธ์
- 4.2.2) มีความรับผิดชอบ
- 4.2.3) มีความเป็นมิตร

4.2.4) มีจิตใจรักการบริการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.2.5) มีความเสียสละ

4.2.6) มีคุณธรรม จริยธรรม

4.2.7) มีวินัย

4.1.1.6 รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1) วางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA

2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

2.1) คุณธรรม

2.2) นิติธรรม

2.3) การมีส่วนร่วม

2.4) ความคุ้มค่า

2.5) ความโปร่งใส

3) มีการทำงานเป็นทีมและตัดสินใจโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน

4.1.1.7 วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู

1) ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียว

2) ปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ

3) อุดทน เสียสละ ท่วมเท

4) คิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

4.1.1.8 ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

1) นโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2) ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ

2.1) คน

2.2) งบประมาณ

2.3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่

2.4) ระบบการบริหารจัดการ

3) การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

อย่างต่อเนื่อง

4) กำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู

4.1.2 ผลการสังเคราะห์ร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ยกวางขึ้นนั้นเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษา 12 แห่ง (กรุงเทพฯและปริมณฑล 3 คน ภาคกลาง 2 คน ภาคตะวันออก 1 คน ภาคเหนือ 2 คน ภาคอีสาน 2 คน ภาคใต้ 2 คน) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อให้ได้มาซึ่งร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



ภาพที่ 4.2 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 4.2 คณะกรรมการของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ประธาน
รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ	ที่ปรึกษา
ประธานสาขาวิชา	กรรมการ
เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกฯ 5 คน	กรรมการ
โรงเรียนเครือข่าย/โรงเรียนสาธิต	กรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	กรรมการและเลขานุการ

2. ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามโครงสร้างในข้อที่ 1 ควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.1.1.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.1.1.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ.ขึ้นไป

2.1.1.3 มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.1.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.1.2.1 มีความสามารถในการเจรจาสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.1.2.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์

เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.2.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล

2.1.2.4 มีความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษา

วิชาชีพครู และสถานศึกษาเครือข่าย

2.1.2.5 มีทักษะในการบริหารงาน

2.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.1.3.1 มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพอนาคตของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.3.2 มีภาวะผู้นำ

2.1.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

2.1.3.4 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.1.3.5 มีความอดทน

2.1.3.6 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2.1.3.7 มีพฤติกรรมที่เหมาะสม
- 2.1.3.8 เห็นคุณค่าและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 2.1.3.9 มีคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค
- 2.1.3.10 มีความรับผิดชอบ
- 2.1.1.11 มีวินัยในตนเอง
- 2.1.1.12 ความเป็นกัลยาณมิตร

2.2 คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.2.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.1.3 มีความรู้ในด้านการจัดการความรู้

2.2.1.4 มีความรู้ในงานธุรการ

2.2.1.5 มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

2.2.1.6 มีทักษะในการประสานงาน

2.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2.2.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2.3 มีจิตใจรักการบริการ

2.2.2.4 มีความเสียสละ

2.2.2.5 มีใจกว้าง ยอมรับ และปฏิบัติตามมติที่ประชุม

2.2.2.6 มีความยุติธรรม

2.2.2.7 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2.3 อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.3.1.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.3.1.2 มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2.3.1.3 มีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.3.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.3.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.2.2 มีความรู้ ความสามารถด้านการสอนและวิจัย

2.3.2.3 มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการสอน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษา

2.3.2.5 มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ของชุมชน ท้องถิ่น

2.3.2.6 มีทักษะในการสื่อสาร

2.3.2.7 มีทักษะในการประสานงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างศูนย์ฝึกฯ นักศึกษา และ

โรงเรียนเครือข่าย

2.3.2.8 มีทักษะในการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาวิชาชีพครู

2.3.2.8 มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.3.2 มีความเป็นกัลยาณมิตร

2.3.3.3 มีความเสียสละ

2.3.3.4 มีแนวคิดด้านบวก

2.3.3.5 มีคุณธรรม จริยธรรม

2.3.3.6 มีความรักและเมตตาต่อศิษย์

2.3.3.7 มีความยุติธรรม เสมอภาค เห็นคุณค่าในตัวศิษย์

2.3.3.8 มีความรับผิดชอบและใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.4.1.1 มีความสามารถด้านงานเอกสาร งานธุรการ

2.4.1.2 มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี

2.4.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4.1.4 มีความรู้และทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

2.4.1.5 มีทักษะในการติดตาม ประเมินผลการทำงาน

2.4.1.6 มีทักษะในการประสานงาน

2.4.1.7 สามารถทำงานนอกเวลาได้

2.4.1.8 สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

2.4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.4.2.1 มีมนุษยสัมพันธ์

2.4.2.2 มีความรับผิดชอบ

2.4.2.3 มีความเป็นมิตร

2.4.2.4 มีจิตใจรักการบริการ

2.4.2.5 มีความเสียสละ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.2.6 มีคุณธรรม จริยธรรม

2.4.2.7 มีวินัย

3. ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียว

3.2 ปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ

3.3 อดทน เสียสละ ทุ่มเท

3.4 คิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

4. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

4.1 ระบบงานธุรการ การเงิน

4.2 ระบบงานวิชาการ

4.3 ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

4.4 ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.5 ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ

5. รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.1 วางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA

5.2 บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5.2.1 คุณธรรม

5.2.2 นิติธรรม

5.2.3 การมีส่วนร่วม

5.2.4 ความคุ้มค่า

5.2.5 ความโปร่งใส

5.3 มีการทำงานเป็นทีมและตัดสินใจโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน

6. กลยุทธ์ (Strategies) การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1 กลยุทธ์เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน และสื่อสารข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบภารกิจ แนวทางในการปฏิบัติงาน และ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6.1.2 ทำความเข้าใจโดยการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

6.1.3 สร้างความตระหนักและทำความเข้าใจแก่นักศึกษาวิชาชีพครู เกี่ยวกับความสำคัญ ภารกิจ ระเบียบ กฎ เกณฑ์ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1.4 กำหนดให้โรงเรียนสาธิตเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างภูมิคุ้มกัน ให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครู

6.2 กลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.2.1 คัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายที่มีความเหมาะสมและผ่านการประเมินจาก สมศ.

6.2.2 ให้อิสระเสรีภาพแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่เป็นสถานที่ฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู

6.2.3 จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ทุกภาคเรียน

6.2.4 ติดต่อกับ ประธานงาน และร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2.5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุน ให้ทีมงานทำงานเต็มตามศักยภาพศักยภาพมุ่งสู่ผลงานที่เป็นเลิศ

6.2.6 ดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจ

6.3 กลยุทธ์เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.3.1 กำกับ ติดตาม กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย

6.3.2 กำหนดให้มีการใช้ Weblog เพื่อส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

6.3.3 จัดสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ นักศึกษาสะท้อนความรู้สึก ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค โดยมีอาจารย์ประจำสาขาวิชาให้ข้อคิดเห็น

6.4 กลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.1 พัฒนากระบวนการวางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำข้อมูลที่ได้จากการ กำกับ ติดตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย และข้อมูลจากการสัมมนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.2 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตครูศาสตร์ที่มี คุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูสู่ความเป็นเลิศ

6.4.3 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีองค์ ความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเครือข่าย ที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่ สพฐ.กำหนด

7. ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

7.1 นโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7.2 ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์
สถานที่ 4) ระบบการบริหารจัดการ

7.3 การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่าง
ต่อเนื่อง

7.4 กำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู

4.2 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ในการนำเสนอผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จะขอแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน
ดังนี้

4.2.1.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน

4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

4.2.1.1 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบ
การบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้า
คุณทหารลาดกระบัง ภาพรวมและรายด้าน

การประเมินรูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1.ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard)	4.68	0.21	เป็นประโยชน์มากที่สุด	1
2.ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard)	4.32	0.03	เป็นไปได้มาก	3
3.ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard)	4.38	0.12	เหมาะสมมาก	2
4.ด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard)	4.24	0.24	ถูกต้องครอบคลุมมาก	4
รวม	4.41	0.18	เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/ เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และ
ผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านความเป็น
ประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.68$) อันดับ 2 คือ ด้านความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$) อันดับ 3 คือ
ด้านความเป็นไปได้ ($\bar{X} = 4.32$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความถูกต้องครอบคลุม ($\bar{X} = 4.24$)

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบ การบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเป็นประโยชน์

การประเมินรูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.70	0.46	มากที่สุด	2
2.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.70	0.46	มากที่สุด	2
3.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.60	0.49	มากที่สุด	4
4.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน	5.00	0.00	มากที่สุด	1
5.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนการพัฒนาคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน	4.40	0.49	มาก	5
รวม	4.68	0.21	เป็น ประโยชน์ มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เกี่ยวข้อง เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน ($\bar{X} =$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนการพัฒนาคณะให้เป็นไปตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.40$)

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเป็นไปได้

การประเมินรูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้	4.50	0.50	มากที่สุด	1
2.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. จะได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.40	0.49	มาก	3
3.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากและซับซ้อนจนเกินไป	4.50	0.50	มากที่สุด	1
4.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้ในการดำเนินการของคณะจะมีความคุ้มค่าทั้งในด้านงบประมาณและเวลา	4.30	0.46	มาก	4
5.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้จะไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากร	3.90	0.54	มาก	5
รวม	4.32	0.03	เป็นไปได้มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความเป็นไปได้ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้ และ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์

ไม่วารณี่ใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากและซับซ้อนจนเกินไป ($\bar{X} = 4.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้จะไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความเหมาะสม

การประเมินรูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของคณะ	4.80	0.40	มากที่สุด	1
2.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความเป็นธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	4.40	0.49	มาก	2
3.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน	4.10	0.70	มาก	5
4.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความเหมาะสม	4.30	0.46	มาก	3
5.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีรายละเอียดของเนื้อหาที่เพียงพอและเหมาะสม	4.30	0.46	มาก	3
รวม	4.38	0.12	เหมาะสมมาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้จะไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากร

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของคณะ ($\bar{X} = 4.80$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.10$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็น และอันดับ ของผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ด้านความถูกต้องครอบคลุม

การประเมินรูปแบบ	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D)	ระดับ ความคิดเห็น	อันดับ
1.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความครอบคลุมเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงคุณภาพของคณะ	4.20	0.40	มาก	3
2.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง และไม่ขัดต่อหลักการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด	1
3.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความครอบคลุมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	3.90	0.94	มาก	5
4.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความน่าเชื่อถือและเป็นระบบ	4.40	0.49	มาก	2
5.รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความครอบคลุมตามภารกิจการจัดการศึกษาที่ได้กำหนดไว้แนวทางการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา	4.10	0.83	มาก	4
รวม	4.24	0.24	ถูกต้อง ครอบคลุมมาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่ารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง มีความถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งงานไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 คือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ที่สร้างขึ้นมีความถูกต้อง และไม่ขัดต่อหลักการบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ($\bar{X} = 4.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีความครอบคลุมต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.90$)

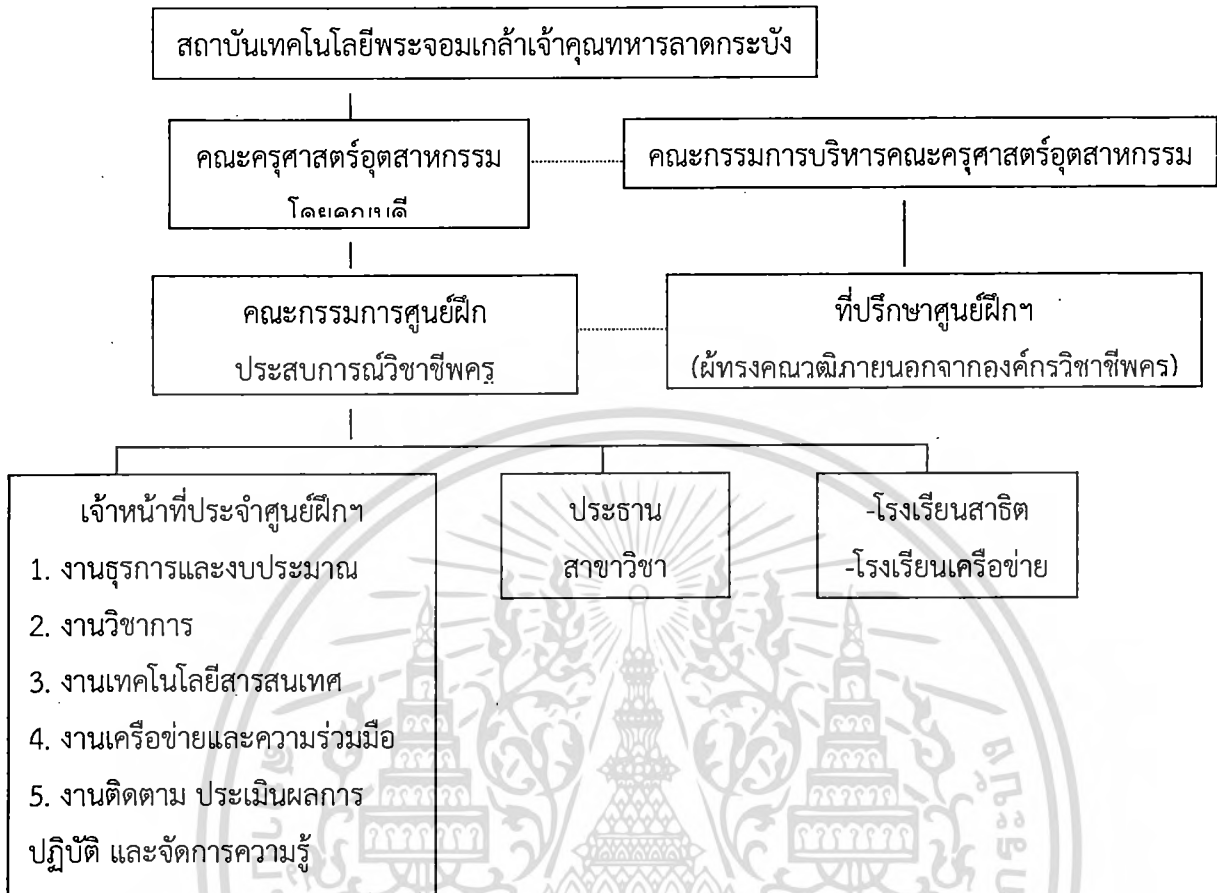
4.2.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ในการนำรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ไปใช้มีข้อสังเกตดังนี้
 - การจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีกำหนดอยู่ใน พ.ร.บ. สถาบัน หรือไม่
 - ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีกฎ ระเบียบใดของสถาบันรองรับหรือไม่ และมีกระบวนการสรรหา แต่งตั้งอย่างไร
2. คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูควรมีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจากองค์กรวิชาชีพครู เช่น ครูสภา หรือ สถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู
3. รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการควรทำหน้าที่กรรมการ
4. กลยุทธ์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรเน้นอาชีวศึกษา
5. คณะและสถาบันควรผลักดันให้มีศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพราะจะเป็นประโยชน์แก่การผลิตครูให้มีประสิทธิภาพ

4.2.2 สรุปรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากผลการประเมินและผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและผู้เชี่ยวชาญ ที่มีต่อรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้ดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู



ภาพที่ 4.3 ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

จากภาพที่ 4.3 คณะกรรมการของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม	ประธาน
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจากองค์กรวิชาชีพครู	ที่ปรึกษา
รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ	กรรมการ
ประธานสาขาวิชา	กรรมการ
เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกฯ 5 คน	กรรมการ
โรงเรียนเครือข่าย/โรงเรียนสาธิต	กรรมการ
ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู	กรรมการและเลขานุการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
 บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามโครงสร้างในข้อที่ 1 ควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น
 ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.1.1.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.1.1.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ.ขึ้นไป

2.1.1.3 มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.1.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.1.2.1 มีความสามารถในการเจรจาสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.1.2.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์
 เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.2.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและ
 ประสิทธิภาพ

2.1.2.4 มีความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู นักศึกษา
 วิชาชีพครู และสถานศึกษาเครือข่าย

2.1.2.5 มีทักษะในการบริหารงาน

2.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.1.3.1 มีวิสัยทัศน์ในการมองภาพอนาคตของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.3.2 มีภาวะผู้นำ

2.1.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

2.1.3.4 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.1.3.5 มีความอดทน

2.1.3.6 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.3.7 มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.1.3.8 เห็นคุณค่าและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.1.3.9 มีคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค

2.1.3.10 มีความรับผิดชอบ

2.1.1.11 มีวินัยในตนเอง

2.1.1.12 ความเป็นกัลยาณมิตร

2.2 คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.1.3 มีความรู้ในด้านการจัดการความรู้

2.2.1.4 มีความรู้ในงานธุรการ

2.2.1.5 มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

2.2.1.6 มีทักษะในการประสานงาน

2.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2.2.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2.3 มีจิตใจรักการบริการ

2.2.2.4 มีความเสียสละ

2.2.2.5 มีใจกว้าง ยอมรับ และปฏิบัติตามมติที่ประชุม

2.2.2.6 มีความยุติธรรม

2.2.2.7 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2.3 อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.3.1.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.3.1.2 มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2.3.1.3 มีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.3.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.3.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.2.2 มีความรู้ ความสามารถด้านการสอนและวิจัย

2.3.2.3 มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการสอน

2.3.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษา

2.3.2.5 มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ของชุมชน ท้องถิ่น

2.3.2.6 มีทักษะในการสื่อสาร

2.3.2.7 มีทักษะในการประสานงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างศูนย์ฝึกฯ นักศึกษา และโรงเรียนเครือข่าย

2.3.2.8 มีทักษะในการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษาวิชาชีพครู

2.3.2.8 มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 2.3.3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.3.3.2 มีความเป็นกัลยาณมิตร
- 2.3.3.3 มีความเสียสละ
- 2.3.3.4 มีแนวคิดด้านบวก
- 2.3.3.5 มีคุณธรรม จริยธรรม
- 2.3.3.6 มีความรักและเมตตาต่อศิษย์
- 2.3.3.7 มีความยุติธรรม เสมอภาค เห็นคุณค่าในตัวศิษย์
- 2.3.3.8 มีความรับผิดชอบและใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

- 2.4.1.1 มีความสามารถด้านงานเอกสาร งานธุรการ
- 2.4.1.2 มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี
- 2.4.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
- 2.4.1.4 มีความรู้และทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์
- 2.4.1.5 มีทักษะในการติดตาม ประเมินผลการทำงาน
- 2.4.1.6 มีทักษะในการประสานงาน
- 2.4.1.7 สามารถทำงานนอกเวลาได้
- 2.4.1.8 สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

2.4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

- 2.4.2.1 มีมนุษยสัมพันธ์
- 2.4.2.2 มีความรับผิดชอบ
- 2.4.2.3 ความเป็นมิตร
- 2.4.2.4 มีจิตใจรักการบริการ
- 2.4.2.5 มีความเสียสละ
- 2.4.2.6 มีคุณธรรม จริยธรรม
- 2.4.2.7 มีวินัย

3. ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 3.1 ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียว
- 3.2 ปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ
- 3.3 อุดหนุน เสียสละ ทุ่มเท

3.4 คิตรีเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 4.1 ระบบงานธุรการ การเงิน
- 4.2 ระบบงานวิชาการ
- 4.3 ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.4 ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ

5. รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 5.1 วางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA
- 5.2 บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - 5.2.1 คุณธรรม
 - 5.2.2 นิติธรรม
 - 5.2.3 การมีส่วนร่วม
 - 5.2.4 ความคุ้มค่า
 - 5.2.5 ความโปร่งใส
- 5.3 มีการทำงานเป็นทีมและตัดสินใจโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน

6. กลยุทธ์ (Strategies) การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1 กลยุทธ์เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน และสื่อสารข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบภารกิจ แนวทางการปฏิบัติงาน และ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6.1.2 ทำความเข้าใจโดยการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

6.1.3 สร้างความตระหนักและทำความเข้าใจแก่นักศึกษาวิชาชีพครู เกี่ยวกับความสำคัญภารกิจ ระเบียบ กฎ เกณฑ์ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1.4 กำหนดให้โรงเรียนสาธิตเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างภูมิคุ้มกัน ให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครู

6.2 กลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.2.1 คัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายที่มีความเหมาะสมและผ่านการประเมินจาก สมศ.

6.2.2 ให้อิสระเสรีภาพแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่เป็นสถานที่ฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.2.3 จัดประชุมอาจารย์นิเทศ ครูพี่เลี้ยง ทุกภาคเรียน

6.2.4 ติดตาม ประสานงาน และร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2.5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุน ให้ทีมงานทำงานเต็มตามศักยภาพศักยภาพมุ่งสู่ผลงานที่เป็นเลิศ

6.2.6 ดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยความโปร่งใส เพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจ

6.3 กลยุทธ์เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.3.1 กำกับ ติดตาม กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย

6.3.2 กำหนดให้มีการใช้ Weblog เพื่อส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

6.3.3 จัดสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาสะท้อนความรู้สึก ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค โดยมีอาจารย์ประจำสาขาวิชาให้ข้อคิดเห็น

6.4 กลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.1 พัฒนาระบบการวางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำข้อมูลที่ได้จากการ กำกับ ติดตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย และข้อมูลจากการสัมมนา นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.2 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตครูศาสตร์ที่มี คุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูสู่ความเป็นเลิศ

6.4.3 พัฒนาคู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีองค์ ความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

6.4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเครือข่าย ที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่ สอศ.กำหนด

7. ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

7.1 นโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7.2 ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ 4) ระบบการบริหารจัดการ

7.3 การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7.4 กำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึก
ประสบการณ์วิชาชีพครู



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and development) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง และประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผู้วิจัยจึงสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1.1.2 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

5.1.2 การดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาใน
ประเทศไทย จำนวน 65 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษาใน
ประเทศไทย จำนวน 12 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (กรุงเทพและปริมณฑล 3 คน ภาคกลาง 2
คน ภาคตะวันออก 1 คน ภาคเหนือ 2 คน ภาคอีสาน 2 คน ภาคใต้ 2 คน)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นแบบสัมภาษณ์
แบบมีโครงสร้าง ประกอบด้วยประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จากนั้นนำข้อมูลที่วิเคราะห์ไปสังเคราะห์เป็นร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ 1) คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง จำนวน 7 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ประกอบด้วย คณบดี รองคณบดีกำกับดูแลงานวิชาการ ประธานสาขาวิชา 5 สาขาวิชา 2) ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินร่างรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบประเมินแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ รวม 20 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ เกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมิน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5.1.3 ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง สามารถสรุปได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนเครือข่าย/โรงเรียนสาธิต

กรรมการ

ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

กรรมการและเลขานุการ

2. ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามโครงสร้างในข้อที่ 1 ควรมีคุณสมบัติเบื้องต้น ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

2.1 ผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.1.1.1 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก

2.1.1.2 มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ ผศ.ขึ้นไป

2.1.1.3 มีประสบการณ์การทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.1.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.1.2.1 มีความสามารถในการเจรจาสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

2.1.2.2 มีความรอบรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.2.3 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูโดยคำนึงถึง

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.1.2.4 มีความสามารถในการประสานงานระหว่างศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

นักศึกษาวิชาชีพครู และสถานศึกษาเครือข่าย

2.1.2.5 มีทักษะในการบริหารงาน

2.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.1.3.1 มีวิสัยทัศน์ในการมองอนาคตของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.3.2 มีภาวะผู้นำ

2.1.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

2.1.3.4 มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน

2.1.3.5 มีความอดทน

2.1.3.6 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.1.3.7 มีพฤติกรรมที่เหมาะสม

2.1.3.8 เห็นคุณค่าและเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.1.3.9 มีคุณธรรม จริยธรรม และความเสมอภาค

2.1.3.10 มีความรับผิดชอบ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.1.11 มีวินัยในตนเอง

2.1.1.12 มีความเป็นกัลยาณมิตร

2.2 คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.2.1.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.1.2 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.1.3 มีความรู้ในด้านการจัดการความรู้

2.2.1.4 มีความรู้ในงานธุรการ

2.2.1.5 มีทักษะในการทำงานเป็นทีม

2.2.1.6 มีทักษะในการประสานงาน

2.2.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2.2.1 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2.2 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.2.2.3 มีจิตใจรักการบริการ

2.2.2.4 มีความเสียสละ

2.2.2.5 มีใจกว้าง ยอมรับ และปฏิบัติตามมติที่ประชุม

2.2.2.6 มีความยุติธรรม

2.2.2.7 เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2.3 อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.1 คุณสมบัติทั่วไป

2.3.1.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไปในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

2.3.1.2 มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่ต่ำกว่า 3 ปี

2.3.1.3 มีประสบการณ์ทำงานด้านการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

2.3.2 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.3.2.1 มีความรู้เกี่ยวกับปรัชญา นโยบายการผลิตครู มาตรฐานวิชาชีพครู

วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แนวทาง และระเบียบปฏิบัติในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.2.2 มีความรู้ ความสามารถด้านการสอนและวิจัย

2.3.2.3 มีความรู้ ความสามารถด้านการนิเทศการสอน

2.3.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาทางการศึกษา

2.3.2.5 มีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับสภาพสังคมและวัฒนธรรม ของชุมชน ท้องถิ่น

2.3.2.6 มีทักษะในการสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.3.2.7 มีทักษะในการประสานงานเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างศูนย์ฝึกฯ

นักศึกษา และโรงเรียนเครือข่าย

2.3.2.8 มีทักษะในการสร้างขวัญ กำลังใจ และให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่นักศึกษา

วิชาชีพครู

2.3.2.8 มีทักษะในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.3.1 มีเจตคติที่ดีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.3.3.2 มีความเป็นกัลยาณมิตร

2.3.3.3 มีความเสียสละ

2.3.3.4 มีแนวคิดด้านบวก

2.3.3.5 มีคุณธรรม จริยธรรม

2.3.3.6 มีความรักและเมตตาต่อศิษย์

2.3.3.7 มีความยุติธรรม เสมอภาค เห็นคุณค่าในตัวศิษย์

2.3.3.8 มีความรับผิดชอบและใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.4 เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4.1 ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน

2.4.1.1 มีความสามารถด้านงานเอกสาร งานธุรการ

2.4.1.2 มีความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานได้ดี

2.4.1.3 มีความรู้เกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2.4.1.4 มีความรู้และทักษะในการสื่อสารประชาสัมพันธ์

2.4.1.5 มีทักษะในการติดตาม ประเมินผลการทำงาน

2.4.1.6 มีทักษะในการประสานงาน

2.4.1.7 สามารถทำงานนอกเวลาได้

2.4.1.8 สามารถทำงานหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

2.4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.4.2.1 มีมนุษยสัมพันธ์

2.4.2.2 มีความรับผิดชอบ

2.4.2.3 ความเป็นมิตร

2.4.2.4 มีจิตใจรักการบริการ

2.4.2.5 มีความเสียสละ

2.4.2.6 มีคุณธรรม จริยธรรม

2.4.2.7 มีวินัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 3.1 ทำงานเป็นทีม ร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียว
- 3.2 ปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบ มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ
- 3.3 อุดหนุน เสียสละ พุ่มเท
- 3.4 คิดริเริ่มสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ และนวัตกรรมการศึกษาที่ได้มาตรฐาน

4. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 4.1 ระบบงานธุรการ การเงิน
- 4.2 ระบบงานวิชาการ
- 4.3 ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.4 ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 4.5 ระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ

5. รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

- 5.1 วางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักการ PDCA
- 5.2 บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 - 5.2.1 คุณธรรม
 - 5.2.2 นิติธรรม
 - 5.2.3 การมีส่วนร่วม
 - 5.2.4 ความคุ้มค่า
 - 5.2.5 ความโปร่งใส
- 5.3 มีการทำงานเป็นทีมและตัดสินใจโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐาน

6. กลยุทธ์ (Strategies) การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1 กลยุทธ์เกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.1.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างชัดเจน และสื่อสารข้อมูลดังกล่าวไปยังผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบภารกิจแนวทางในการปฏิบัติงาน และ บทบาทหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

6.1.2 ทำความเข้าใจโดยการจัดประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ ผู้บริหารและครูพี่เลี้ยงของสถานศึกษาเครือข่าย เพื่อให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

6.1.3 สร้างความตระหนักและทำความเข้าใจแก่นักศึกษาวิชาชีพครู เกี่ยวกับ ความสำคัญ ภารกิจ ระเบียบ กฎ เกณฑ์ ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารหลวงวินวินสำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.1.4 กำหนดให้โรงเรียนสาธิตเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม และสร้างภูมิคุ้มกัน ให้แก่นักศึกษาวิชาชีพครู

6.2 กลยุทธ์เกี่ยวกับการดำเนินงานตามแผนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู

6.2.1 คัดเลือกสถานศึกษาเครือข่ายที่มีความเหมาะสมและผ่านการประเมินจาก สมศ.

6.2.2 ให้อิสระภาพแก่นักศึกษาวิชาชีพครูในการตัดสินใจเลือกสถานศึกษาที่เป็น สถานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.2.3 จัดประชุมอาจารย์นิเทศก์ ครูพี่เลี้ยง ทุกภาคเรียน

6.2.4 ติดต่อประสานงาน และร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายในการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6.2.5 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ สนับสนุนให้ทีมงานทำงานเต็มตามศักยภาพศักยภาพมุ่งสู่ผลงานที่เป็นเลิศ

6.2.6 ดำเนินงานเกี่ยวกับงบประมาณของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูด้วยความ โปร่งใสเพื่อสร้างความมั่นใจและความไว้วางใจ

6.3 กลยุทธ์เกี่ยวกับการติดตาม ตรวจสอบ การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู

6.3.1 กำกับ ติดตาม กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษา เครือข่าย

6.3.2 กำหนดให้มีการใช้ Weblog เพื่อส่งเสริมการนิเทศการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง

6.3.3 จัดสัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาส ให้นักศึกษาสะท้อนความรู้สึก ประสบการณ์ ปัญหาอุปสรรค โดยมีอาจารย์ประจำสาขาวิชาให้ข้อคิดเห็น

6.4 กลยุทธ์เกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู

6.4.1 พัฒนาระบบการวางแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยนำข้อมูลที่ได้ จากการกำกับ ติดตามกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถานศึกษาเครือข่าย และข้อมูลจากการ สัมมนานักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาแผนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครู

6.4.2 พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร เพื่อส่งเสริมกระบวนการผลิตบัณฑิตครูศาสตร์ที่ มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูสู่ความเป็นเลิศ

6.4.3 พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีองค์ความรู้และทักษะในการจัดกิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างมีคุณภาพ

เอกสารแนบเอกสารที่ส่งในวันเวลาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6.4.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อเพื่อการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการ

ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

6.4.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาเครือข่าย ที่เป็นหน่วยฝึกประสบการณ์

วิชาชีพครู พัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพตามที่ สอศ.กำหนด

7. ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

7.1 นโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7.2 ความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุ

อุปกรณ์ สถานที่ 4) ระบบการบริหารจัดการ

7.3 การจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู
อย่างต่อเนื่อง

7.4 กำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์
ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

2. ผลการประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คณะกรรมการประจำส่วนงานวิชาการของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และผู้เชี่ยวชาญ เห็นว่า
รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมในระดับมาก โดยด้าน
ความเป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับ 1 อันดับ 2 คือ ด้านความเหมาะสม อันดับ 3 คือ ด้านความ
เป็นไปได้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความถูกต้องครอบคลุม

5.2 อภิปรายผล

รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ซึ่ง
ประกอบไปด้วย 7 องค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Mckinsey (7 S Model) มีความเป็นประโยชน์/เป็นไปได้/
เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุม อาจเนื่องจาก 7's Mckinsey สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ
การทำงาน ตรวจสอบปัจจัยของแนวโน้มที่อาจจะส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต นำไปใช้ในการ
ควรวมหรือยุบรวมหน่วยงานและกระบวนการทำงานขององค์กร หรือใช้เพื่อกำหนดวิธีการที่ดีที่สุดที่จะ
ขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กร อีกทั้งแบบจำลอง 7-S นี้ยังเป็นกรอบการพิจารณาและการวางแผนเพื่อการ
กำหนดกลยุทธ์ในองค์การโดยการประสานองค์ประกอบทั้ง 7 ตัว ของแบบจำลองให้สอดคล้องประสานกัน
โดยองค์ประกอบแต่ละตัวมีความสำคัญต่อการบริหารองค์การด้วยกันทั้งสิ้น เนื่องจากองค์ประกอบแต่ละตัว
ของ 7-S มีลักษณะที่แตกต่างกัน แต่ครอบคลุมทั้งในส่วนที่จับต้องได้ (hardware : strategic, structure,
ไม่वारณเฒเฒทุกทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

system) ซึ่งสามารถนำมาลอกเลียนแบบ และประยุกต์ใช้ได้ง่าย และส่วนที่จับต้องไม่ได้ (software : style, shared value, skill, staff) แต่แทรกซึมอยู่ทั่วทั้งองค์กร อีกทั้งได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร (เกริกยศ ชลายนเดชะ. 2556: Online)

ดังนั้นการพัฒนา รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. โดยนำแนวคิด 7's McKinsey มาใช้จึงสามารถช่วยให้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ที่พัฒนาขึ้น จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานขับเคลื่อนกลยุทธ์ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เกิดประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเหมาะสมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ในอนาคต และเมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบจะพบว่าแต่ละองค์ประกอบจะช่วยขับเคลื่อนให้รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ที่พัฒนาขึ้นประสบความสำเร็จ สืบเนื่องจาก

- 1) โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีความชัดเจน อีกทั้งประกอบไปด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในระดับนโยบาย ระดับบริหาร และ ระดับปฏิบัติการ และยังมีเจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา เพื่อประสานงานและสร้างเครือข่ายกับโรงเรียนเครือข่าย อีกทั้งยังมีที่ปรึกษาซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มาเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการผลิตครูทั้งนี้ในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวิสัยทัศน์ องค์การจำเป็นต้องมีโครงสร้างภายในขององค์การที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จ (ณัฐวุฒิ โรจนนิรุตติกุล. 2554: 1-6)
- 2) ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีการกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะกรรมการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อาจารย์นิเทศก์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ เจ้าหน้าที่ประจำศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู อย่างครอบคลุมและชัดเจน
- 3) ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู กำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน เพราะวัฒนธรรมองค์กร ถึงแม้จะมองเห็น จับต้องไม่ได้ แต่มีอยู่จริงและแทรกซึมแผ่อิทธิพลไปทั่วองค์กร อนึ่งการจัดการด้านจริยธรรม และวัฒนธรรมในองค์กรที่ดี จะทำให้การจัดการศึกษาเกิดคุณภาพ (Dean, B.L. 2006: Online)
- 4) ระบบการปฏิบัติงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู รูปแบบการบริหารที่พัฒนาขึ้นมีการกำหนดระบบงานธุรการ การเงิน ระบบงานวิชาการ ระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน และระบบงานเครือข่ายและความร่วมมือ ซึ่งระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
- 5) รูปแบบการบริหารของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้นำแนวคิดวางแผนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ โดยใช้หลักการ PDCA เนื่องจากการบริหารงานในปัจจุบันต้องคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ การนำแนวคิดคุณภาพไปใช้ในทุกระบวนการ การมุ่งเน้นการปรับปรุง การสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมทั้งองค์กร การทำให้คุณภาพเป็นวิถีทางหลักในการดำเนินงาน (Bunill, C. W. and Ledolter, J. 1999) การบริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การทำงานเป็นทีม และตัดสินใจโดยยึดหลักประชาธิปไตยโดยมีข้อเท็จจริงเป็นฐานจะช่วยสนับสนุนให้รูปแบบการบริหารของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด
- 6) กลยุทธ์การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ได้นำหลักการ PDCA มาใช้ในการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่บนสื่อออนไลน์
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กำหนดกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด และ 7) ปัจจัยสนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ กำหนดขึ้นเพื่อให้ผู้บริหารของสถาบันได้คำนึงถึงความสำคัญของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตรวจสอบความพร้อมของทรัพยากรทางการบริหาร 4 ด้าน คือ 1) คน 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ 4) ระบบการบริหารจัดการ จัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และ กำหนดแนวทางเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ที่หลากหลายรูปแบบแก่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อสนับสนุนให้การบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ควรมีการตรวจสอบความสอดคล้องของการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูกับ พ.ร.บ. สถาบัน ก่อนที่จะดำเนินการจัดตั้งศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.3.1.2 ควรมีการกำหนดกระบวนการสรรหา แต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ชัดเจน

5.3.1.3 ควรกำหนดขอบข่ายการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการผลิตครู

5.3.1.4 ควรวางแผนกลยุทธ์ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการผลิตครู

5.3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรที่สนับสนุนการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

5.3.2.3 ควรพัฒนาระบบสารสนเทศของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สอดคล้องครอบคลุมกับภารกิจการผลิตครู

5.3.2.4 ควรพัฒนามาตรฐานและตัวชี้วัดเพื่อใช้ในการประเมินคุณภาพของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.3.2.5 ควรพัฒนารูปแบบการผลิตครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- เกริกยศ ชลาชนเดชะ. 2556. กรอบแนวคิดของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework). [Online] Available: <http://www.stou.ac.th/Schools/Shs/upload/2058708.pdf>. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556.
- คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. 2556. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. [Online] Available: <http://eduweb.kpru.ac.th/teacher/index.php/2012-02-04-07-52-12>. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556.
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. มปป. เกี่ยวกับคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม. [Online] Available: <http://www.indeed.kmitl.ac.th/Home>. เข้าถึงเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2555.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 2556. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (ฝึกสอน). [Online] Available: <http://www.techno.edu.nu.ac.th/eduqa-online/sarsec/attach%C1307004185.pdf>. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. 2556. ศูนย์ปฏิบัติการฝึกประสบการณ์วิชาชีพศึกษาศาสตร์. [Online] Available: <http://pirun.ku.ac.th/~fedund/main.php?tab=Tab1&page=T1M7&year=2556>. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556.
- ณัฐภูมิ วิจารณ์รัฐติกุล. 2554. การจัดการทุนมนุษย์: กลยุทธ์ทางการแข่งขันที่ยั่งยืน. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม. 10(2), น.1- 6.
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. มปป. รายงานการวิจัย เรื่องการพัฒนาวิชาชีพครู. [Online] Available: http://onec.go.th/onec_main/page.php. เข้าถึงเมื่อ 15 ส.ค. 2555.
- ธานี นงนุช. 2542. ปัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และแนวทางการพัฒนาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของสถาบันราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. [Online] Available: http://www.lib.ubru.ac.th/thesis/thanee_2542/title.pdf. เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2556.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พลทรัพย์ นาคานาคา และคณะ. 2555. รายงานการวิจัย การพัฒนาชุดฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมสมรรถนะการเป็น ครูมืออาชีพสำหรับนักศึกษาครุศาสตร์ หลักสูตร 5 ปี. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต: เอกสารอัดสำเนา.
- รักชนก โสภากิต. 2554. “การพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาการจัดการการท่องเที่ยว”. Veridian E-Journal SU. 4(1), 468-469.
- โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายประถม). 2556. ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. [Online] Available: <http://prathomswu.org>. เข้าถึงเมื่อ 12 มกราคม 2556.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

วัชรภรณ์ เชื้อนวัง. 2549. ปัจจัยที่ส่งเสริมการนิเทศแบบกัลยาณมิตรในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.

[Online] Available: https://www.researchgate.net/publication/48332784_ABSTRACT.

เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2556.

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 2556. ฝ่ายฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู. [Online]

Available: <http://www2.comsueksa.com/student-teach-manual/index.html>. เข้าถึงเมื่อ

12 มกราคม. 2556.

คันสนีย์ จันทร์สถิตย์พร. 2549. การพัฒนาหน่วยฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูแบบผสมผสานสัมพันธ์ สำหรับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์. [Online] Available: <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/14511>.

เข้าถึงเมื่อ 8 เมษายน 2556.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2543. ข้อเสนอเชิงนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: ห้าง

หุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. มปป. ปรับคุณภาพสถาบันผลิตครู. [Online] Available: http://www.kruthai.info/views.php?article_id=204429.

เข้าถึงเมื่อ 15 ส.ค. 2555.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2555. การแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. [Online] Available:

http://www.cabinet.thaigov.go.th/bb_main31.htm. เข้าถึงเมื่อ 15 ส.ค. 2555.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2546. การพัฒนาวิชาชีพครู. [Online] Available:

http://onec.go.th/onec_main/page.php. เข้าถึงเมื่อ 15 ส.ค. 2555.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2552. ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.

2552-2561). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2555. รายงานการวิจัย เรื่อง นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของประเทศสมาชิกองค์การระดับนานาชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวาน

กราฟฟิค จำกัด.

เอกภูมิ จันทร์ขันธ์ ชาติรี ฝ่ายคำตา และ วรณทิพา รอดแรงคำ. 2555. “สภาพการจัดประสบการณ์วิชาชีพ

ครู หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี: รายวิชาการสังเกตและฝึกปฏิบัติงานครู”. วารสารมนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 31(2), น.150-165.

Dean, B.L. 2006. Total Quality Management. ค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2557, จาก <http://www.ethicsquality.com/qualitymanagement.htm>.

Bunill, C. W. and Ledolter, J. 1999. Establishing a Culture of Quality. New York : John

Wiley and Sons.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถาบันอุดมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยขั้นตอนที่ 1 ของโครงการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้มีประเด็นการสัมภาษณ์ 8 ประเด็น ประกอบด้วย 1) ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ (Strategy) ของการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 2) โครงสร้าง (Structure) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 3) ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 4) จำนวนบุคลากร (Staff) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 5) ความสามารถของบุคลากร (Skill) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 6) รูปแบบการบริหาร (Style) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู 7) วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และ 8) แนวคิด/หลักการ/ปัจจัย อื่น ๆ ที่ใช้ในการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

ผศ.ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....

2. ชื่อ-สกุล-ตำแหน่งทางวิชาการ ของผู้ให้สัมภาษณ์.....

3. ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ในศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.....

4. วัน-เดือน-พ.ศ. ที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ตามแนวคิด 7S model

1. ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ (Strategy) ของการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

1.1 ความหมาย “กระบวนการบริหารที่จะช่วยให้องค์กร กำหนดและพัฒนาข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขึ้นมาได้ เป็นแนวทางที่บุคคลภายในองค์กรรู้ว่าจะใช้ความพยายามไปในทิศทางใดจึงจะประสบความสำเร็จ กระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดแรงผลักดันในการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ ดำเนินการโดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ”

1.2 ประเด็นสัมภาษณ์ “ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของท่าน มี หรือ ใช้ ยุทธศาสตร์/ กลยุทธ์ (Strategy) อะไร ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ”

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับภายในของคณะศึกษนงเท่านั้น ไม่อนุญาตให้แก้ไขปรับปรุงโดยไม่ขออนุญาต
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ระบบการปฏิบัติงาน (System) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3.1 ความหมาย “การจัดระบบการทำงาน (Working System) เช่น ระบบบัญชี/การเงิน (Accounting/Financial System) ระบบพัสดุ (Supply System) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology System) ระบบการติดตาม/ประเมินผล (Monitoring/Evaluation System) ฯลฯ ให้มีความสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การ มีความรวดเร็ว ยืดหยุ่น และสนับสนุนให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ”

3.2 ประเด็นสัมภาษณ์ “ศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของท่าน มีระบบอะไรบ้างที่จะช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ”

5. ความสามารถของบุคลากร (Skill) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

5.1 ความหมาย ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สามารถแยกทักษะออกเป็น 2 ด้านหลัก คือ ทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัด / ความชำนาญเฉพาะ

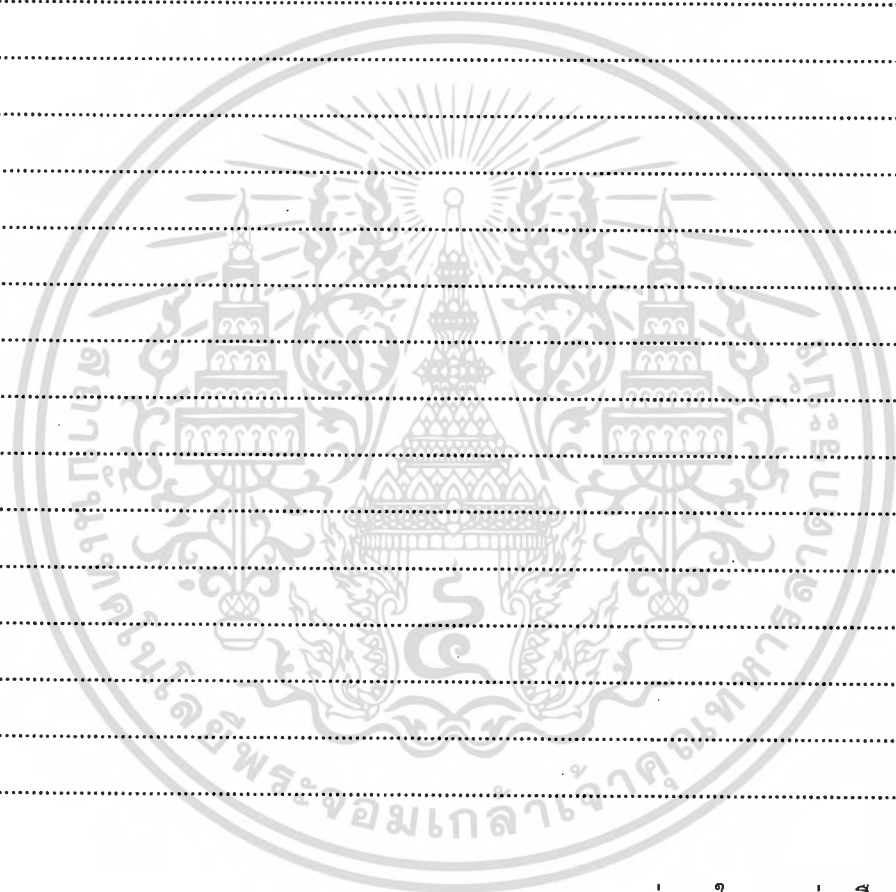
5.2 ประเด็นสัมภาษณ์ “บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีทักษะด้านงานอาชีพ และทักษะความถนัด / ความชำนาญเฉพาะ อย่างไร จึงจะสนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ”

1. ประธานศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7. วิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงาน (Share Values) ของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

7.1 ความหมาย “บรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกัน โดยสมาชิกขององค์การ และกลายเป็นรากฐานของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์การ”

7.2 ประเด็นคำถาม “บุคลากรของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ควรมีวิสัยทัศน์ / ค่านิยมร่วมอย่างไร ที่จะสนับสนุนให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้ประสบความสำเร็จ”



ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์

อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขั้นตอนที่ 2 ประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

.....

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัย ขั้นตอนที่ 2 ของโครงการวิจัยเรื่อง "การพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง" โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจะ วิเคราะห์และสรุปผลในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้ประเมิน รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ตามมาตรฐาน 4 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ (Utility Standard) ด้านความเป็นไปได้ (Feasibility Standard) ด้านความเหมาะสม (Propriety Standard) และด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy Standard)

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความร่วมมือของท่าน

ผศ.ดร. ปริญญาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

อาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

คำชี้แจง

1. โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน ซึ่งแบบประเมินเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นประโยชน์ 2) ด้านความเป็นไปได้ 3) ด้านความเหมาะสม และ 4) ด้านความถูกต้องครอบคลุมรวม 20 ข้อ

2. เกณฑ์การให้คะแนนแบบประเมินเป็นดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมากที่สุด	5
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมมาก	4
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมปานกลาง	3
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อย	2
เป็นประโยชน์/เป็นไปได้/เหมาะสม/ถูกต้องครอบคลุมน้อยที่สุด	1

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	<u>ด้านความเป็นประโยชน์</u> รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. มีประโยชน์ต่อการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปได้ตามมาตรฐาน					
2.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
3.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณะให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน					
4.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. เป็นแนวทางในการดำเนินงานของคณะให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน					
5.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนการพัฒนาคณะให้เป็นที่ไปตามมาตรฐาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านความเป็นไปได้					
1.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. สามารถนำไปใช้ในสถานการณ์จริงได้					
2.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. จะได้รับการยอมรับจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง					
3.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. สามารถทำความเข้าใจได้ง่าย ไม่ยุ่งยากและซับซ้อน จนเกินไป					
4.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้ในการดำเนินการของคณะจะมีความ คุ้มค่าทั้งในด้านงบประมาณและเวลา					
5.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. เมื่อนำไปใช้จะไม่เป็นการเพิ่มภาระแก่บุคลากร					
	ด้านความเหมาะสม					
1.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. มีความสอดคล้องและตอบสนองนโยบายของคณะ					
2.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. มีความเป็นธรรมสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง					
3.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยใน ปัจจุบัน					
4.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. มีความเหมาะสม					
5.	รูปแบบการบริหารศูนย์ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของคณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สจล. มีรายละเอียดของเนื้อหาที่เพียงพอและเหมาะสม					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางสาวปรียาภรณ์ ชื่อสกุล ตั้งคุณานันต์

เกิดวันที่ 20 เดือน ตุลาคม พุทธศักราช 2511

ที่อยู่ปัจจุบัน 11/4 ม.5 ต.บ้านปึก อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

หน้าที่การงาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2533 ปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2540 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2551 ปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต (คอ.ด.) สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง